

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Memasuki era globalisasi yang bertambah maju membuat pertumbuhan industri serta organisasi semakin meningkat sehingga perusahaan berusaha untuk meningkatkan keunggulan masing-masing (Azizah & Ratnaningsih, 2018). Salah satu aset perusahaan dalam menghadapi tingkatan persaingan yang kompetitif yaitu sumber daya manusia yang dimiliki (Woo & Chelladurai, 2012). Supraningsih (2013) menjelaskan bahwa pada era globalisasi ini, manajemen karyawan di lihat sebagai modal utama yang dimiliki perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai potensi-potensi serta produktifitas yang positif untuk menciptakan benefit bagi perusahaan (Azizah & Ratnaningsih, 2018). Semakin tinggi nya kualitas karyawan maka akan semakin besar keuntungan yang di dapatkan oleh perusahaan (Halim, 2016). Menurut Slem, Kern, dan Vella-Brodrick (2015), untuk mendapatkan keuntungan & kesuksesan yang besar, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. salah satu hal penting yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja, yaitu dengan *workplace well being*.

Istilah *workplace well-being* menurut Page (2005), sebagai rasa sejahtera yang didapatkan oleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai *intrinsik* maupun *ekstrinsik* dari pekerjaan (*work values*). *Workplace well-being* menurut Bartells, Peterson, dan

Reina (2019) merupakan peningkatan kemampuan karyawan serta pengembangan potensi secara *subjektif* dan optimal di tempat kerjanya.

Menurut Bartells, Peterson, dan Reina (2019) dimensi *workplace well being* ada dua yaitu: Dimensi *interpersonal* dan Dimensi *intrapersonal*. Dimensi *interpersonal* merupakan interaksi sosial pekerja di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kemampuan sumber daya manusia nya dalam perkembangan psikososialnya. Sedangkan dimensi *intrapersonal* menjelaskan tentang kebermaknaan internal individu di lingkungan kerja ditunjukkan dengan kemampuan mengontrol diri di lingkungan bekerja serta dapat mengembangkan potensi di tempat bekerja.

Banyaknya waktu yang dihabiskan karyawan di tempat kerja membuat pengalaman kerja selama bekerja melekat pada dirinya dan membawa hal tersebut di dalam kehidupan sehari-hari nya (Armstrong & Taylor, 2014). Oleh sebab itu, kesejahteraan di tempat bekerja dianggap sebagai salah satu kebutuhan penting bagi karyawan yang harus di penuhi, supaya masalah-masalah yang dirasakan karyawan di tempat bekerja seperti: kekerasan, pelecehan seksual, pimpinan bertindak tidak adil, fasilitas kantor tidak mendukung, tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan bekerja karyawan, serta rekan kerja yang kurang menyenangkan dapat membuat karyawan tidak merasa sejahtera di tempat bekerja nya (Wright, Cropanzano, & Bonett, 2007).

Karyawan yang tidak merasa sejahtera di tempat kerja cenderung produktifitas bekerja rendah serta tingkat absensi yang tinggi (Robertson & Cooper, 2011). Hal tersebut menurut Oswald (2012) bahwasan nya tempat bekerja yang

tidak mendukung kesejahteraan karyawan dapat di cerminkan sebagai lingkungan bekerja yang tidak menarik bagi karyawan untuk bekerja, mendorong karyawan untuk tidak bekerja serta memungkinkan karyawan bekerja tidak efektif.

Menurut Bartells, Peterson, dan Reina (2019) karyawan yang dapat menjaga kesehatan fisik, mental, dan memiliki profesionalitas yang tinggi akan memiliki *workplace well-being* yang tinggi. Hal ini mencapai pertumbuhan dan pengembangan organisasi yang bertumbuh dan berkembang, baik dari sektor laba perusahaan, kemajuan perusahaan serta sumber daya manusia nya yang bertumbuh, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Kenyataannya masih banyak terdapat *workplace well-being* yang rendah pada karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian Yuniarti (2015) yang membuktikan sebesar 42,3% karyawan memiliki *workplace well-being* yang cukup rendah. Hasil penelitian dari Lestari dan Kurniawan (2019) membuktikan sebagian besar 27,19% subjek mempunyai *workplace well-being* dalam kategori sedang dan 19,35% karyawan mempunyai *workplace well-being* dalam kategori yang rendah. Kemudian, didukung dari penelitian Herwanto dan Ummi (2017) yang juga menunjukkan sebanyak 62% responden memiliki *workplace well-being* rendah. Rendahnya *work place well-being* pada karyawan ini juga bisa dialami oleh perusahaan manapun.

Sehubungan dengan uraian permasalahan di atas serta hasil penelitian tentang *workplace well-being* pada karyawan di atas, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara di CV.X, bertujuan untuk menggali informasi awal terkait *workplace well-being* pada karyawan CV.X menggunakan pendekatan teori

dimensi *workplace well-being* menurut pendapat Bartells, Peterson, dan Reina (2019), yaitu dimensi *interpersonal serta intrapersonal*.

Adapun hasil wawancara dengan 3 karyawan yang bekerja di CV. X pada 01 November 2023 menunjukkan bahwa karyawan kurang produktif, tidak dapat memutuskan hal yang benar dan baik dan mempunyai kemungkinan untuk absen atau tidak masuk kerja.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. X cenderung memiliki *workplace well-being* yang rendah, keadaan ini tidak begitu baik sebab karyawan yang tidak merasa sejahtera dalam tempat bekerjanya cenderung mempunyai produktifitas bekerja yang rendah serta tingkat absensi yang begitu tinggi (Robertson & Cooper, 2011). Oswald (2012) menjelaskan, tempat bekerja yang kurang mendukung kesejahteraan karyawan, di tunjukan sebagai lingkungan kerja yang kurang menarik untuk bekerja, sebab mendorong karyawan untuk tidak bekerja secara efektif. Sehingga penelitian mengenai *workplace well being* penting atau *urgent* untuk dilakukan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan beberapa faktor penting yang mempengaruhi *workplace well-being* pada karyawan seperti: (1) faktor minimnya kesempatan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan karir (PWC, 2011), (2) faktor situasi bekerja kurang kondusif yang berimplikasi pada kesejahteraan karyawan dari segi psikologis, fisik, serta sosial (Cran, 2010). (3) *job crafting* Menurut Tims, Bakker, & Derks (2013) *job crafting* dapat digolongkan kedalam faktor *personal characteristic* yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* pada karyawan.

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan *job crafting* dengan *workplace well-being*. Penelitian yang dilakukan Nielsen, dan Abildgaard, (2012) yang meneliti 362 karyawan kerah biru di Denmark. Dari penelitian tersebut diungkapkan, bahwa terdapat hubungan antara *job crafting* dengan *well-being* meskipun tidak terlalu *signifikan*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Slemp dan Vella Brodrick (2013) dikatakan bahwa *job crafting* mungkin merupakan pondasi penting yang menjadi dasar kesejahteraan pekerja. penelitian lain yang dilakukan oleh Slemp, Kern dan Vella-Brodrick (2015) menemukan bahwa *job crafting* dengan kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang *positif*. Dalam penelitian tersebut Slemp, Kern dan Vella-Brodrick (2015) menyatakan bahwa perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mencari tahu arah kausal dari *variable-variable* terkait.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* di atas, peneliti memilih faktor *job crafting* (kerajinan pekerjaan) sebagai faktor bebas (x) yang mempengaruhi *workplace well-being*. Alasan peneliti memilih faktor *job crafting* karena pentingnya *job crafting* dapat memicu terhadap tinggi rendah nya *workplace well-being* pada karyawan (Lestari, 2019). Selain itu, Slemp dan Vella-Brodrick (2015) menggambarkan *job crafting* sebagai cara karyawan dalam berperan aktif untuk memulai perubahan dalam lingkup pekerjaan, *kognitif* dan sosial. Maka dengan demikian pentingnya *workplace well-being* untuk mengevaluasi karyawan secara subjektif terhadap kemampuan nya untuk dapat mengembangkan potensi diri serta berfungsi secara optimal di tempat bekerja.

Job crafting merupakan perubahan perilaku yang dikembangkan pekerja untuk membentuk serta mengoptimalkan tujuan pekerjaan tersebut (Tims, Bakker,

& Derks (2012). Menurut Tims, Bakker, dan Derks (2012) juga menjelaskan bahwa dimensi-dimensi *job crafting* yaitu: *increasing job resources dimension* (dimensi meningkatkan sumber daya pekerjaan secara struktural), *decreasing hindering job demand dimension* (dimensi mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat), *increasing social job resources dimension* (dimensi meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial).

Job crafting telah didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang didasari oleh sumber daya manusia nya dengan bertujuan untuk menyeimbangkan pekerjaannya dengan motif dan hasrat sendiri. Dengan demikian *job crafting* yang dilakukan oleh sumber daya manusia dengan berkreasi sesuai keinginan, sumber daya manusia dapat memilih sendiri rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Penting untuk diketahui bahwa *job crafting* bukan tentang membentuk ulang suatu pekerjaan secara keseluruhan tetapi tentang mengubah aspek atau dimensi pekerjaan tertentu dalam batas-batas tugas tanggung jawab pekerjaan tertentu (Berg & Dutton, 2008). Misalnya mengubah bentuk tugas tanggung jawab pekerjaannya agar dapat terpacu untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Hubungan dinamika psikologis diantara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan dapat diketahui dari sikap karyawan yang bisa mempromosikan kesejahteraan diri di tempat bekerja dengan cara proaktif mengembangkan kemampuan diri ditempat bekerja, memperoleh kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru di tempat bekerja (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Perilaku proaktif di atas merupakan *job crafting* yang mengacu pada aktifitas

karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikir serta menciptakan kondisi bekerja yang lebih berarti bagi diri individual (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Hasil penelitian Slep, Margaret, Kern, Dianne, dan Vella (2015) menjelaskan *job crafting* serta *workplace well-being* karyawan berkorelasi positif. Hasil penelitian Lestari (2019) menunjukkan hubungan positif serta signifikan antara *job crafting* dengan *workplace well-being*. Hasil penelitian Wibowo (2021) menjelaskan adanya hubungan positif antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada Hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan CV. X ?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, tujuan utama dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan CV.X.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian penelitian psikologi, terkhusus pada bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian lanjutan

mengenai hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan

b. Manfaat praktis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kebutuhan karyawan di tempat bekerja. Selain itu karyawan agar dapat menciptakan rasa inisiatif dalam bekerja agar dapat meningkatkan kesejahteraan di tempat bekerja.