

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Era global saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, sehingga organisasi atau institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua aspek. Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik. Itulah mengapa sumber daya manusia sangat penting perannya dalam sebuah perusahaan. Menurut Syamsudin Noor (2014), modal utama dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Proses produksi merupakan salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru tidak menjamin produksi berjalan dengan lancar tanpa adanya sumber daya manusia.

Pada masa sekarang, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. (Sutrisno, 2009). *Workplace well-being* pada karyawan menjadi suatu acuan kemajuan suatu perusahaan. *Well-being* yang dimiliki karyawan di dalam organisasi berpengaruh terhadap *well-being* karyawan sebagai individu secara keseluruhan dalam berbagai aspek kehidupan (Pawar, 2012).

Faktor utama dalam pelaksanaan kegiatan di dalam perusahaan adalah karyawan (Quilim, Taroreh & Nelwan, 2016). Karyawan merupakan individu yang mengerjakan pekerjaan dalam sebuah perusahaan yang berhak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2019). Karyawan juga disebut sebagai pemberi jasa yang besar gajinya telah ditentukan oleh undang – undang yang berlaku pada sebuah negara (Priyono & Marnis, 2008). Dalam suatu perusahaan, akan muncul suatu bentuk status yang membedakan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan yaitu karyawan *outsorce* dan karyawan tetap. Menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karyawan *outsorce* adalah karyawan yang terikat oleh perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan karyawan tetap adalah karyawan yang terikat oleh perjanjian kerja tetapi tidak memiliki jangka waktu yang tertentu.

Terdapat perbedaan terhadap karyawan *outsorce* dengan karyawan tetap, perbedaan itu merupakan perbedaan upah, tunjangan, fasilitas, *reward* serta pesangon. Walaupun dari segi gaji dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan *outsorce* sangat berbeda, beban kerja yang diberikan kepada karyawan *outsorce* hampir sama atau bahkan lebih berat dari karyawan tetap (Januardha dan Nurwidawati, 2014). Ganjar Pranowo Gubernur Jawa Tengah mengatakan dalam Detik *finance*, seseorang dapat dikatakan layak apabila upah yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan di dalam segi materi buruh *outsourcing* kurang tercukupi, karena gaji UMR (Upah Minimum Regional) tidak mencukupi kebutuhan keluarganya (Purbaya, 2016).

Harter, Schimdt dan Keyes (2002) berpendapat bahwa pekerjaan merupakan bagian signifikan dalam kehidupan yang akan berpengaruh terhadap *well-being* individu. *Well-being* yang dimiliki karyawan di dalam organisasi berpengaruh terhadap *well-being* karyawan sebagai individu secara keseluruhan dalam berbagai aspek kehidupan (Pawar, 2012). 42% dari seluruh karyawan di Australia mendefinisikan *well-being* adalah ketika mereka menemukan keseimbangan dalam fisik, kehidupan mental, sosial dan spiritual (McMillan, 2017). Menurut Page (2005) *workplace well-being* adalah kesejahteraan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). *Well-being* karyawan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Menurut Harter, Schimdt dan Keyes (2002) *workplace well-being* merupakan kewajiban organisasi atau perusahaan untuk membantu karyawannya dalam memperoleh haknya dengan memberikan kebebasan untuk meraih sebuah pencapaian dalam pekerjaan sehingga timbul emosi positif dari diri karyawan. Pemberian *well-being* akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah (Hasibuan, 2019). Menurut Page (2005) *workplace well-being* diukur berdasarkan dua dimensi yaitu dimensi *core effect* dan dimensi *work value*. *Core effect* memiliki dua aspek yaitu *job satisfaction* dan *work related affect* sedangkan *work value* memiliki dua aspek yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

Accenture (2012) juga melakukan penelitian terhadap 3900 karyawan pada tahun 2012 di 31 negara dan hasilnya menunjukkan bahwa Indonesia menempati urutan pertama negara dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terendah. Hanya 18 dari 100 karyawan di Indonesia yang menyatakan bahwa dirinya puas dan merasa sejahtera di tempat kerja. Secara tidak langsung, karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang memiliki kondisi fisik dan mental yang baik, bersedia berkontribusi serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Cannon, Perreaut & McCarthy, 2011). Sebuah survei tentang *workplace well – being* yang dilakukan pada lebih dari 1000 pekerja di Australia belum ditemukan esensi dari *workplace well – being*. Hal itu mendorong banyak organisasi mulai menerapkan strategi dan program *well-being* dengan harapan *well-being* secara aktif ditangani dan disampaikan di tempat kerja (McMilland, 2017).

Sedangkan menurut hasil penelitian Smith & Smith (2017) yang dilakukan pada karyawan *outsorce* bahwa skala yang ditunjukkan kategori tinggi dan rendah. Ditemukan bahwa 38,8% dari subjek menunjukkan stres tinggi dan kecemasan tinggi / depresi 18,4% karena bekerja. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa staf yang ikut serta dalam survei memiliki tingkat stres yang tinggi dan masalah kesehatan mental. Jika seseorang memeriksa kesejahteraan positif di tempat kerja menggunakan pendekatan serupa, 87,5% melaporkan kepuasan kerja tinggi dan 88,8% melaporkan tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi. Stres pada karyawan *outsorce* disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dan kurangnya kontrol dan dukungan. Kecemasan dan depresi yang dialami karyawan *outsorce* disebabkan adanya stress di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa kunci untuk menilai adanya

stres di tempat kerja disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, kontrol dan dukungan. Adanya kontrol dan dukungan meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian membentuk *workplace well – being*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2017) mengatakan bahwa karyawan *outsourc*e memiliki *workplace well-being* yang rendah ditinjau dari *well-being* secara umum maupun *well-being* karyawan di tempat kerja yang berdampak kepada *well-being* ekonomi dan *well-being* yang ditinjau melalui kebersamaan dengan keluarga. Sedangkan menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 31 *workplace well-being* merupakan pemenuhan kebutuhan ataupun keperluan yang bertabiat jasmaniah serta rohaniah, baik dalam ataupun di luar ikatan kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung bisa memeringati produktivitas kerja dalam area kerja yang nyaman dan sehat. Hal ini didukung oleh teori Page (2005) yang menyatakan bahwa dalam menentukan *workplace well – being* pada karyawan sangat menekankan pentingnya nilai – nilai dalam pekerjaan (*work value*), nilai – nilai dalam pekerjaan tersebut dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya.

Penelitian ini diangkat dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Magelang terhadap 10 orang yang terdiri dari 5 orang karyawan *outsourc*e dan 5 orang karyawan tetap . Rentang usia karyawan 18 - 50 tahun pada tanggal 11 bulan November 2019. Hasil wawancara dengan karyawan *outsourc*e, diperoleh data sebanyak 5 karyawan menyatakan bahwa mereka sering merasa takut karena kerap mendapatkan tekanan dari atasan, tidak adanya dukungan dari atasan membuat karyawan semakin tidak percaya diri dengan pekerjaannya, dengan

selalu ragu dengan apa yang karyawan kerjakan sehingga karyawan selalu meminta bantuan karyawan lain untuk melakukan tugasnya. Karyawan *outsorce* sulit memberikan penghargaan yang positif untuk dirinya sendiri atau untuk karyawan lain. Tidak adanya tunjangan dan minimnya upah yang mereka terima, membuat karyawan *outsorce* merasa kurang puas dengan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut. Hal tersebut berkaitan dengan dimensi – dimensi *Workplace well – being* yang disebutkan oleh Page (2005) yaitu dimensi *core affect* yang mencakup aspek *work related affect* dan dimensi *work value* yang mencakup kedua nilai nya yaitu intrisik dan ekstrisik.

Sementara 5 karyawan tetap lainnya mengaku memiliki kepuasan tersendiri dengan pekerjaannya sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Karyawan tetap mengatakan bahwa mereka merasa bahagia menjalani pekerjaannya karena selalu mendapat perlakuan dari atasan yang baik. Atasan selalu memberikan motivasi dan dukungan sehingga membuat para karyawan tetap merasa percaya diri untuk mengerjakan tugasnya tanpa bantuan karyawan lain. Menurut penuturan karyawan tetap, upah dan tunjangan serta fasilitas yang mereka terima cukup memuaskan sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan penuh semangat untuk melakukan yang terbaik. Hal tersebut berkaitan dengan dimensi – dimensi *workplace well – being* yang disebutkan oleh Page (2005) yaitu dimensi *core affect* yang meliputi kedua aspek yaitu *job satisfaction* dan *work related affect*, selain itu dimensi *work value* yang mencakup kedua nilai intrisik dan ekstrisik juga berkaitan dengan sikap – sikap karyawan tetap.

Berdasarkan uraian diatas, mengindikasikan rendahnya dimensi – dimensi *workplace well – being* pada karyawan *outsourc*e dan tingginya dimensi – dimensi *workplace well – being* pada karyawan tetap. Karyawan yang memiliki *workplace well – being* yang tinggi cenderung akan memiliki rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya terkait dengan perasaan (emosi positif dan negatif) secara umum (*core affect*) serta nilai (*work value*) yang terkandung dalam pekerjaan (intrinsik dan ekstrinsik), begitu juga sebaliknya. Menurut Syamsudin Noor (2014), karyawan merupakan modal utama dalam suatu organisasi, dimana karyawan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki keuangan yang kuat, bahan produksi yang terpenuhi dan teknologi yang maju tetapi tidak memiliki karyawan yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Tanpa adanya peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meraih prestasi yang optimal (Hasibuan, 2011). Karyawan harus memiliki *well-being* yang tinggi karena dengan memiliki *well-being* yang tinggi karyawan akan memiliki kebahagiaan dalam pekerjaan dan rumah tangganya (Kings, dkk, 2005). Menurut Pruyne (2011) *workplace well-being* merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif, mampu mencapai titik optimal dalam segi fisik, mental, emosional, maupun social yang memiliki pengaruh positif untuk diri sendiri, keluarga, komunitas, organisasi serta masyarakat. Harter, dkk, (2002) mengatakan bahwa karyawan dengan *workplace well-being* yang tinggi lebih kooperatif, memiliki jiwa penolong

yang tinggi kepada rekan kerjanya, memiliki manajemen waktu yang baik, efisien dalam menjalankan tugasnya, tidak pernah meninggalkan pekerjaannya dan lebih loyal terhadap perusahaan.

Menurut Bryson, Forth & Stokes (2014) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* yaitu karakteristik pribadi dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik pribadi yang meliputi jenis kelamin, umur, kepribadian, gen dan kemampuan yang saling terikat kuat dengan faktor pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, golongan atau status karyawan, struktur organisasi, pangkat atau kedudukan karyawan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja sehingga mempengaruhi tingkat *workplace well-being*. Karakteristik pekerjaan meliputi tuntutan pekerjaan, variasi peluang untuk mengontrol pekerjaannya, kejelasan lingkungan, peluang menggunakan keterampilan, peluang untuk memiliki kontak personal, keadilan upah dan fasilitas, lingkungan fisik, prospek karir dan signifikansi memiliki dampak yang mendalam pada *workplace well-being*.

Berdasarkan faktor yang ditemukan diatas, karakteristik pribadi yang meliputi tempat kerja dan faktor pekerjaan khususnya status karyawan diasumsikan sebagai pemicu terhadap tinggi atau rendahnya *workplace well-being* dalam suatu perusahaan. Menurut Page (2005) Kepuasan karyawan terhadap upah mempengaruhi tinggi rendahnya *workplace well-being*. Upah menjadi penghargaan yang paling mendominasi dalam perusahaan untuk menggamnarkan *well-being* pada karyawannya (Robins, 2003). Hal tersebut juga diperkuat oleh wawancara terhadap 2 orang karyawan yang terdiri dari karyawan *outsourc* dan karyawan

tetap, yang mengatakan bahwa terjadi perbedaan upah dan fasilitas yang diterima oleh karyawan *outsorce* dan karyawan tetap. Karyawan *oursorce* memiliki beban kerja yang sama dengan karyawan tetap bahkan terkadang beban kerja yang diberikan untuk karyawan *outsorce* lebih berat dibandingkan dengan karyawan tetap. Perbedaan perlakuan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan *outsorce* dan karyawan tetap juga sangat terlihat. Karyawan *outsorce* sangat jarang menerima pujian atas tugas yang telah diselesaikan dengan baik sedangkan karyawan tetap sering mendapatkan pujian atas tugas yang telah diselesaikan dengan baik. Dengan adanya perbedaan status karyawan yaitu karyawan *outsorce* dan karyawan tetap, terdapat ketidakadilan yang diterima oleh karyawan menciptakan persepsi negatif terhadap keadilan upah dan fasilitas dalam *job characteristic*. Untuk itu penelitian ini akan menjadikan status karyawan sebagai variabel bebas.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 mengatakan bahwa karyawan merupakan individu yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menciptakan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan terdapat dua status karyawan yaitu karyawan *outsorce* dan karyawan tetap.

Menurut Wahyuningyas & Utami (2018) persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan lebih berkonsentrasi pada rangkaian proses penciptaan produk dan jasa sehingga menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang

memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat, perusahaan akan melakukan efisiensi biaya produksi, salah satunya dengan penggunaan sistem *outsourcing* dalam pembiayaan sumber daya manusia. Dengan adanya sistem *outsourcing*, maka akan ada status karyawan baru yaitu karyawan *outsourcer*. Menurut Undang – undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan *outsourcer* merupakan karyawan yang memiliki ikatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sedangkan karyawan tetap adalah karyawan yang diikat dengan surat perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang berisi hak dan kewajiban karyawan (Anoraga,1992).

Januardha & Nurwidawati (2014) mengatakan bahwa terdapat perbedaan *reward* dan *cost* pada karyawan tetap dengan karyawan *outsourcer* yang meliputi upah pokok, fasilitas serta pesangon di akhir masa kerja. Karyawna tetap akan mendapatkan upah pokok, fasilitas dan pesangon yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan *outsourcer*. Walaupun dari segi gaji dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan *outsourcer* sangat berbeda, beban kerja yang diberikan kepada karyawan *outsourcer* hampir sama atau bahkan lebih berat dari karyawan tetap. Dari fenomena yang ada seringkali melihat adanya ketidak-sejahteraan dari karyawan *outsourcer*.

Dalam perusahaan, uang (upah, bonus, insentif) merupakan penghargaan yang paling dominan untuk menggambarkan sebuah kesejahteraan seorang karyawan (Robins, 2003). Menurut Saksono (2015) *workplace well-being* merupakan bagian penting yang harus dimiliki karyawan. Organisasi yang menerapkan program *workplace well-being* akan mendapatkan imbalan berupa

nilai operasional, loyalitas karyawan dan keadaan yang damai antar karyawan. Dalam hasil penelitaian yang dilakukan Sahiba (2018) tentang hubungan antara persepsi terhadap *job demands* dengan *workplace well – being* pada karyawan *outsourc*e yang menerima upah di bawah upah minimum propinsi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap *job demands* dengan *workplace well – being*. Terdapat subjek yang memiliki tingkat *workplace well – being* yang tinggi yakni sebesar 45% dan 6% sangat tinggi. Zahro (2018) juga meneliti tentang hubungan antara *work value* dan *workplace well – being* pada karyawan PT Gressboard Mojokerto menunjukkan bahwa ada hubungan antara *work value* dan *workplace well – being* pada karyawan PT Gressboard Mojokerto.

Menurut penelitian Budiani & Laksmi (2015) kesejahteraan pada karyawan mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sehingga, *workplace well – being* menjadi hal yang sangat penting demi terjaganya kehidupan karyawan dalam perusahaan yang baik.

Sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan *workplace well – being* pada karyawan yang berstatus karyawan *outsourc*e dan karyawan tetap ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui perbedaan *workplace well - being* pada karyawan *outsourc*e dan karyawan tetap.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis

Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar penelitian ini diharapkan akan memberi sumbangan penting terhadap ilmu psikologi pada umumnya, khususnya psikologi industri organisasi terutama mengenai topik *workplace well – being* yang sedang berkembang pada saat ini. Kemudian penelitian ini diharapkan menjadi model untuk penelitian selanjutnya dalam memahami *workplace well – being*, sebab penelitian ini mempunyai manfaat yang besar tidak hanya bagi organisasi namun juga bermanfaat bagi anggotanya.

b. Manfaat secara praktis

Manfaat praktis penelitian, dapat memberikan sumbangan informasi bagi karyawan dan perusahaan berkaitan *workplace well-being*, sehingga diharapkan karyawan dan perusahaan dapat mengetahui karyawan mana yang memiliki *workplace well – being* yang lebih tinggi sehingga perusahaan dapat berusaha meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang rendah.