

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan global yang semakin intensif, teknologi yang berkembang pesat dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan pada sektor industri (Pratama & Iryanti, 2020). Persaingan tersebut juga menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan (Wiratama, Darsono, & Putra, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Perdaniningtyas & Budiani, 2017). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang memegang peranan untuk mengatur, menjalankan, dan mengendalikan kegiatan operasional perusahaan (Halim, 2016).

Perusahaan dan karyawan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan karena tanpa adanya karyawan sebagai sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan, begitu pula karyawan yang membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari nafkah untuk menunjang kesejahteraan hidup (Ramadhany, Habsji, & Mukzam, 2013). Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus mampu memberikan apa yang karyawan butuhkan, salah satunya adalah kesejahteraan karyawan. Menurut Sawitri, Parahyanti, dan Soemitro (2013) kesejahteraan karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan dan berpengaruh pada keuntungan yang diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, kesejahteraan

karyawan merupakan salah satu isu penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan (Page & Vella-Brodrick, 2009).

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 kesejahteraan karyawan, salah satunya adalah upah yang tidak sesuai atau di bawah UMP (Upah Minimum Propinsi). Menurut Sahiba (2008) hal tersebut dapat berdampak pada kelesuan di tempat kerja (*unworkplace well-being*). Selain permasalahan mengenai pemberian upah, terdapat isu lain yaitu mengenai jam kerja berlebih pada karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang memiliki jam kerja lebih lama yang dapat memicu kelelahan dan stres pada karyawan (Satrio, 2015). Hal tersebut dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah lingkungan atau tempat kerja (Utari, 2019). Kesejahteraan di tempat kerja biasa disebut dengan istilah *workplace well-being* yang didefinisikan oleh Bartel, Peterson, dan Reina (2019) sebagai evaluasi subjektif dari karyawan terhadap kemampuannya untuk berkembang dan berkontribusi dengan optimal di tempat kerja. Selain itu menurut Page (2005) *workplace well-being* adalah perasaan sejahtera bagi karyawan yang diperoleh dari pekerjaan dan terkait dengan perasaan karyawan secara umum terhadap tempat kerjanya (*core affect*) dan kepuasan terhadap nilai dari pekerjaan (*work values*). Menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019) terdapat dua dimensi *workplace well-being*, yaitu *interpersonal dimension* dan *intrapersonal dimension*. *Interpersonal dimension* mencerminkan

interaksi sosial dalam tempat kerja yang ditandai dengan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja dan hubungan positif dengan orang lain. *Intrapersonal dimension* mencerminkan kebermaknaan internal di tempat kerja yang ditandai dengan kemampuan mengontrol diri di tempat kerja dan dapat mengembangkan diri di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh 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 rendah. Begitu pula dengan hasil penelitian Herwanto dan Umami (2017) yang menunjukkan bahwa 62% responden memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Salah satu daerah yang menarik bagi peneliti adalah Kabupaten Sintang yang terletak di Provinsi Kalimantan Barat. Kabupaten Sintang merupakan salah satu daerah yang masih berkembang dalam berbagai aspek termasuk ekonomi. Dalam periode 2010-2015, kinerja Kabupaten Sintang terus mengalami peningkatan. Atas perkembangan tersebut maka sangat diperlukan dukungan/bantuan dalam merealisasikan pembangunan (Penyusunan Rencana Program Investasi Jangka Menengah Bidang Cipta Karya Kabupaten Sintang). Salah satu faktor yang berkontribusi dalam laju perkembangan ekonomi adalah perusahaan di bidang industri yang ada di Kabupaten Sintang. Salah satu aset penting perusahaan adalah karyawan yang produktif.

Berdasarkan pengalaman peneliti sebagai orang yang pernah bekerja di Kabupaten Sintang dan bertanya kepada beberapa karyawan di Kabupaten

Sintang, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di Kabupaten Sintang masih memiliki budaya kerja yang kurang profesional. Masih sering dijumpai pegawai-pegawai supermarket yang belum mampu melayani pelanggan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan pegawai supermarket yang menyalakan musik terlalu keras, tidak membantu pelanggan mencari apa yang dibutuhkan, serta cenderung kurang peduli. Pegawai cenderung bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas saja dan belum memberikan pelayanan yang memuaskan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai karyawan di Kabupaten Sintang.

Peneliti melakukan wawancara melalui telepon seluler pada tanggal 28 Agustus 2020 terhadap 10 orang karyawan di Kabupaten Sintang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 8 dari 10 karyawan di Kabupaten Sintang memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan wawancara berdasarkan dimensi *workplace well-being* menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019), yaitu *interpersonal dimension* dan *intrapersonal dimension*. Pada dimensi *interpersonal dimension* terdapat 7 karyawan yang merasa kurang memiliki hubungan positif dengan rekan kerja. Karyawan-karyawan tersebut merasa bahwa rekan di tempat kerja cenderung membuat karyawan tidak nyaman. Hal tersebut disebabkan rekan kerja sering membicarakan orang lain, terkadang bertindak semena-mena terhadap junior atau karyawan baru, seperti mengatakan bahwa karyawan baru tidak bertanggung jawab dengan tugasnya dihadapan atasan. Karyawan juga merasa bahwa banyak rekan kerja yang tidak bertanggung jawab saat terlibat dalam kerja sama tim, hal itu membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat dalam

bekerja. Terdapat 1 karyawan yang pernah memiliki permasalahan dengan rekan kerjanya. Hal tersebut tentu membuat karyawan tidak nyaman. Tujuh karyawan tersebut merasa bahwa hubungan dengan rekan kerjanya hanya sebatas kenal sebagai rekan di tempat kerja. Karyawan tersebut merasa tidak menjalin hubungan lebih mendalam dengan rekan kerjanya. Begitu pula hubungan interpersonal dengan atasan. Karyawan mengaku bahwa atasan cenderung cuek dan hanya memberikan perintah atau tugas-tugas. Hubungan antara karyawan dan atasan cenderung tidak akrab. Tiga karyawan lainnya merasa bahwa rekan di tempat kerja cukup menyenangkan dan cenderung dapat membangun hubungan yang cukup akrab seperti makan bersama setelah bekerja dan berbincang-bincang mengenai hal-hal yang menyangkut urusan pribadi.

Pada dimensi *intrapersonal* terdapat 8 dari 10 karyawan merasa bahwa nilai-nilai pekerjaan di tempat kerja kurang sesuai dengan dirinya, namun karyawan tidak memiliki pilihan lain demi mendapatkan penghasilan. Karyawan juga menyatakan bahwa karyawan bekerja hanya sekedar untuk mendapatkan gaji. Karyawan tetap berusaha bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tetapi tidak terlalu mementingkan tujuan yang ingin dicapai oleh tempat karyawan bekerja. Karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak membuat karyawan mengembangkan potensinya. Dua karyawan lainnya merasa bahwa nilai-nilai di tempat kerja sudah cukup sesuai dengan dirinya. Kedua karyawan tersebut merasa memiliki peran di tempat kerja dan bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa karyawan cenderung belum memenuhi dimensi dari *workplace well-being* menurut Bartels,

Peterson, dan Reina (2019), yaitu *interpersonal dimension* dan *intrapersonal dimension*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Peneliti menyimpulkan terdapat suatu masalah mengenai *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang.

Menurut Page (2005) *workplace well-being* memiliki peran penting bagi karyawan dalam mengembangkan potensi dan makna kerja yang dimiliki. Page (2005) menjelaskan lebih lanjut bahwa *workplace well-being* memiliki peranan penting dalam mengembangkan karyawan dan menghadirkan peluang bagi karyawan untuk dapat merasa bahagia, kompeten, dan puas dalam pekerjaannya. Selain itu menurut Harter, Shmidt, dan Keyes (2003) *workplace well-being* berkaitan dengan produktivitas perusahaan, pergantian karyawan, kesetiaan pelanggan dan keuntungan karyawan. Menurut Page (2005) karyawan yang memiliki *well-being* tinggi adalah karyawan yang berada dalam emosi positif sehingga dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif dan bahagia. Hal tersebut menunjukkan bahwa *workplace well-being* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh karyawan.

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* menurut Page (2005) yaitu kepuasan (kepuasan hidup dan kerja), kepribadian, *core self-evaluation*, tujuan dan pencapaian kerja, *life values* dan *work values*. Salah satu faktor *workplace well-being* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dihasilkan dari penilaian pekerjaannya (Handoko, 2011). Menurut Yih dan Htaik (dalam Susmiati & Sudarma, 2015) karyawan dengan kepuasan

kerja yang tinggi cenderung merasakan dukungan organisasional dan merasa bahwa organisasi memperlakukan karyawan dengan baik. Sejalan dengan hasil meta analisis yang dilakukan oleh Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, dan Adis (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *perceived organizational support* (POS).

Berdasarkan faktor-faktor diatas peneliti memilih *perceived organizational support* (POS) sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being*. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Caesens, Stinglhamber, dan Ohana (2016) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *workplace well-being*. Dukungan tersebut menciptakan rasa aman dan memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawan (Utari, 2019).

Perceived organizational support adalah keyakinan seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2015) *perceived organizational support* adalah persepsi atau kepercayaan karyawan bahwa organisasi menilai kontribusi yang diberikan karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Terdapat tiga aspek *perceived organizational support* menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu, (a) Keadilan, aspek yang menunjukkan keadilan prosedur yang berkaitan dengan cara yang seharusnya digunakan untuk menyalurkan sumber daya dan perhatian mengenai kesejahteraan karyawan, (b) Dukungan atasan atau pemimpin, dukungan atasan sebagai wakil dari perusahaan yang bertanggung jawab untuk menilai kinerja bawahan, maka dari itu karyawan memandang tindakan-tindakan

dari atasan baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi. (c) Imbalan dari organisasi dan kondisi kerja, yaitu imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, termasuk kondisi kerja yaitu ketika karyawan mendapatkan tugas, kondisi kerja yang sesuai dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya sebagai kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

Perceived organizational support diasumsikan dapat mempengaruhi *workplace well-being*, hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 Agustus 2020 melalui telepon seluler pada 10 karyawan di Kabupaten Sintang. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa 7 dari 10 karyawan merasa perusahaan terkadang tidak adil ketika menilai kinerja karyawan terutama dalam kerja sama tim. Karyawan mengaku bahwa banyak rekan dalam tim yang tidak berkontribusi, tetapi karena karyawan tersebut memiliki hubungan yang cukup dekat dengan atasan atau dengan senior lain, maka karyawan tersebut dianggap kinerjanya sudah bagus. Karyawan tersebut juga menyatakan bahwa jika ada karyawan yang cantik atasan atau senior cenderung memperhatikan karyawan tersebut meskipun kinerjanya kurang baik. Begitu pula dengan senioritas yang masih dirasakan di tempat kerja, tetapi perusahaan tidak mementingkan hal tersebut dan hanya mementingkan keuntungan yang didapat oleh perusahaan. Pernyataan karyawan-karyawan tersebut menunjukkan bahwa pada aspek keadilan dari *perceived organizational support* belum dirasakan oleh karyawan.

Pada aspek dukungan atasan 6 dari 10 karyawan merasa atasan tidak begitu memperhatikan karyawan. Atasan hanya mementingkan hasil dari tugas yang dikerjakan karyawan. Karyawan merasa bahwa atasan tidak begitu mempedulikan hal-hal yang dialami oleh karyawan terutama ketika terjadi masalah dengan rekan kerja, atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Enam karyawan tersebut juga merasa bahwa belum ada tindakan atasan untuk membuat suatu program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Empat karyawan lainnya sudah merasa bahwa atasan cukup memberikan dukungan terhadap karyawan.

Selanjutnya, pada aspek imbalan dari organisasi dan kondisi kerja, 8 dari 10 karyawan merasa belum mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Karyawan beberapa kali bekerja lebih dari waktu yang ditentukan, namun tidak mendapatkan imbalan atau kompensasi karena hal tersebut dianggap sebagai sesuatu yang sudah seharusnya dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan cenderung merasa kurang dihargai dan merasa perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pada karyawan juga terdapat permasalahan mengenai *perceived organizational support* yang cenderung dapat berpengaruh terhadap kesejahteraannya di tempat kerja.

Perceived organizational support (POS) merupakan persepsi karyawan yang berkaitan dengan organisasi dan kepedulian atas kesejahteraan karyawan (Utari, 2019). Apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, dukungan dan perhatian dari perusahaan akan kesejahteraannya di tempat kerja merupakan hal

yang paling penting bagi karyawan (Utari, 2019). Karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang positif, maka karyawan akan merasa dihargai oleh atasan maupun keseluruhan organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) salah satu upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan dan perhatian merupakan bentuk dan tujuan dari dukungan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Watto, Zhao dan Mengxi (2018) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan bergantung pada sejauh mana organisasi mendukung karyawannya. Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Saway (1986) menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak hanya membantu dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga mendorong karyawan untuk mengalami hal yang positif antara pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi atau berkaitan dengan *workplace well-being*. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Utari (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being*.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang.

2. Manfaat Penelitian :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta menambah kepustakaan yang sudah ada sebelumnya mengenai *perceived organizational support* dan *workplace well-being*.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan atau sumber informasi bagi perusahaan agar memperhatikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*) serta pentingnya *perceived organizational support* atau dukungan organisasi dan pentingnya *workplace well-being*.