

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi yang semakin berkembang membuat pertumbuhan industri semakin meningkat sehingga perusahaan berupaya menciptakan keunggulan masing- masing (Azizah & Ratnaningsih, 2018). Salah satu aset perusahaan dalam menghadapi persaingan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang dimiliki (Woo & Chelladurai, 2012). Supraniningsih (2013) menyatakan bahwa pada era ini, manajemen karyawan disoroti sebagai modal utama bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan produktivitas yang baik untuk menghasilkan *profit* bagi perusahaan (Azizah & Ratnaningsih, 2018). Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kualitas hasil yang diperoleh perusahaan (Halim, 2016).

Perusahaan dituntut untuk dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin dan perusahaan harus menciptakan keunggulan yang kompetitif (Giovanni, Kojo, & Lengkong, 2015). Untuk mengelola karyawan agar tetap sesuai dengan kompetensi yang diharapkan, perusahaan seharusnya mampu mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi karyawan, salah satunya dalam bentuk program-program kesejahteraan (Hariandja, 2002). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ramadhany, Habsji, dan Mukzam (2013) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk pemeliharaan karyawan adalah dengan

program kesejahteraan karyawan. Salah satu kesejahteraan yang bisa diperoleh oleh karyawan adalah kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being*.

*Workplace well-being* menurut Bartel, Peterson, dan Reina (2019) adalah evaluasi subjektif karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat mengembangkan potensi diri dan berfungsi secara optimal di tempat kerja. Selanjutnya Bartel, Peterson, dan Reina (2019) menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi dari *workplace well-being* yaitu dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal. Dimensi interpersonal mencerminkan interaksi sosial di tempat kerja sedangkan dimensi intrapersonal berkaitan dengan kebermaknaan internal di tempat kerja.

Menurut Wihastuti dan Rahmatullah (2018) bahwa kebijakan upah minimum provinsi sebagai instrumen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai yang bekerja. Namun, dalam upaya tersebut tidak sejalan dengan tujuan utama dalam menciptakan kesejahteraan nasional. Lebih lanjut, UMP menciptakan kondisi penurunan penyerapan tenaga kerja akibat tidak sebandingnya antara pertumbuhan tenaga kerja dengan kapasitas dari dunia usaha dalam menyerap tenaga kerja menjadi lambat. Hal tersebut juga terjadi di Yogyakarta yang menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang masih menetapkan gaji di bawah UMP (Saputra, 2017). Selain permasalahan mengenai gaji, terdapat beberapa permasalahan lain yang memicu munculnya stres kerja, seperti yang dinyatakan oleh Suwatno dan Priansa (2011) bahwa stres kerja dapat muncul akibat kesenjangan

antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaan. Menurut Sunyoto (2013) stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut maka perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Yuniarti (2015) menunjukkan bahwa 42,3 % karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Artinya, kesjahteraan yang diperoleh oleh karyawan masih rendah. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Utari (2019) yang menunjukkan bahwa 62% karyawan memiliki *workplace well-being* pada kategori sedang. Artinya, rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya masih sedang atau belum maksimal dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan. Hasil penelitian Lestari dan Kurniawan (2019) menunjukkan sebagian besar atau 27,19% subjek memiliki *workplace well-being* dalam kategori sedang dan 19,35% karyawan memiliki *workplace well-being* dalam kategori rendah. Artinya, sebagian besar dari karyawan yang bekerja di tempat tersebut memiliki tingkat kesejahteraan yang didapat pada kategori sedang dan rendah.

Yogyakarta merupakan salah satu kota yang memiliki banyak Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang bergerak dibidang Food and Beverage. Salah satunya UMKM tersebut adalah Café X yang berada di Yogyakarta. Café X merupakan sebuah café yang berdiri sejak tahun 2017/ Café X merupakan café yang cukup populer dikalangan remaja maupun

orang dewasa di Yogyakarta. Café X saat ini sudah memiliki 40 pegawai dan terus berkembang mengikuti *trend coffee* yang sedang marak saat ini.

Peneliti melakukan studi wawancara terhadap 10 karyawan di Cafe X. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa 7 dari 10 orang karyawan memiliki *workplace well-being* cenderung rendah. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa karyawan di Cafe X belum mendapatkan kesejahteraan dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya berdasarkan dimensi *workplace well-being* yaitu dimensi interpersonal dan dimensi interpersonal menunjukkan bahwa subjek merasa rekan ditempat kerja hanya sebatas rekan kerja (Bartel, Peterson dan Reina, 2019).

Kelima subjek tersebut jarang berinteraksi selain urusan pekerjaan. Subjek juga merasa bahwa terdapat beberapa rekan kerja yang cenderung mementingkan diri sendiri dan tidak dapat bekerja sama dengan baik. Kelima subjek tersebut juga merasa bahwa tidak ada kedekatan lebih dengan rekan di tempat kerja. Lima subjek lainnya merasa bahwa rekan kerjanya cukup baik saat bekerja sama. Subjek juga merasa dekat dengan rekan di tempat kerja.

Selanjutnya, enam subjek merasa bahwa hubungannya dengan atasan cukup baik namun atasan tidak terlalu sering berkomunikasi dengan subjek selain memberikan tugas atau arahan. Subjek merasa atasan tidak terlalu dekat dengan subjek. Subjek juga menilai bahwa hubungan antara atasan dan

karyawan tidak terlalu dekat. Empat subjek lainnya merasa atasan di tempat kerja cukup ramah dan sering berbincang dengan subjek diluar masalah pekerjaan.

Delapan orang subjek merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang hanya untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Subjek cenderung melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Subjek hanya menjalankan pekerjaan yang ada. Subjek memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan lain suatu saat nanti, sedangkan untuk saat ini subjek hanya sekedar mencari uang. Subjek juga merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang mengembangkan potensi subjek. Dua orang subjek lainnya merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga subjek menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang subjek sukai. Kedua subjek tersebut mengaku bahwa bekerja tidak hanya untuk mencari nafkah tetapi juga untuk mengembangkan potensi diri. Subjek merasa pekerjaan tersebut dapat membuat subjek berkembang.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung memiliki *workplace well-being* yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan sebagian besar subjek yang merasa kurang memiliki hubungan interpersonal yang erat dengan rekan kerja dan atasan, serta sebagian besar subjek cenderung melakukan pekerjaan untuk mendapatkan gaji. Oleh karena itu, *subjective well-being* pada karyawan seharusnya dapat ditingkatkan dan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

*Workplace well-being* merupakan salah satu hal yang memiliki peran penting dalam mengembangkan potensi dan makna kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu, *workplace well-being* berperan penting dalam memperbesar peluang bagi karyawan untuk dapat merasa bahagia dan puas dalam bekerja (Page, 2005). Lebih lanjut, pekerja yang memiliki *well-being* yang tinggi adalah pekerja yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat pekerja menjadi bahagia dan produktif. Namun, pekerja dalam kondisi tidak sehat dan tidak mendapatkan kesejahteraan pekerjaan maka bisa pekerja menjadi kurang produktif dan kurang mampu mengambil keputusan (Danna dan Griffin, 1999).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* karyawan menurut Bryson, Forth dan Stokes (2014), yaitu (a) *job characteristic* yang berupa aspek fisik, social atau aspek organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tuntutan pekerjaan, dan (b) *personal characteristic*, berupa evaluasi diri individu secara positif yang menunjukkan bahwa individu merasa mampu untuk mengendalikan lingkungan sekitarnya. Karyawan yang mampu mengendalikan lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan yang sehat cenderung dapat berinisiatif untuk mengoptimalkan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Wirzesniewski dan Dutton (2001) menjelaskan bahwa karyawan dapat mempromosikan kesejahteraan dirinya di tempat kerja dengan cara yang proaktif membentuk atau menyusun pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, keterampilan dan motivasi individu. Perilaku proaktif disebut

dengan *job crafting*. *Job crafting* adalah perilaku inisiatif karyawan dalam mendesain ulang pekerjaan untuk menyeimbangkan tuntutan, sumber daya pekerjaan dan bertindak sesuai dengan preferensi serta kemampuan diri sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen perusahaan (Tims, Derks, & Bakker, 2012). Selain itu, Slemp dan Vella- Brodrick (2015) menggambarkan *job crafting* sebagai cara karyawan dalam berperan aktif untuk memulai perubahan dalam lingkup pekerjaan, baik perubahan fisik, kognitif, maupun sosial. *Job crafting* terdiri dari empat aspek antara lain, (a) meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, (b) meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaan, (c) meningkatkan tantangan pada tuntutan kerja, dan (d) menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja karyawan (Tims, Derks, & Bakker, 2012).

Karyawan yang memiliki inisiatif atau *job crafting* dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan untuk mencapai tujuan dalam bekerja maka *workplace well-being* karyawan cenderung meningkat (Tims, Derks, & Bakker, 2012). Menurut Slemp, Kern, dan Brodrick (2015) *well-being* pada karyawan berkaitan dengan otonomi, yaitu kemampuan karyawan untuk mengontrol lingkungan kerja atau pekerjaannya. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) karyawan dapat menciptakan pengalaman yang lebih menyenangkan dan bermakna dalam pekerjaannya melalui *job crafting*. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Slemp dan Vella-Brodrick (2014) yang menemukan bahwa *job crafting* dapat memprediksi kepuasan psikologis pada tempat kerja dan dapat

mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job crafting* dapat membuat karyawan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja melalui kepuasan psikologis (Slemp, Kern, & Brodrick, 2015). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Lestari dan Kurniawan (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan, maka semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan Café X.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan Café X.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta menjadi referensi dan kepustakaan yang terbaru mengenai *job crafting* dan *workplace well-being*.

#### **b. Manfaat Praktis**



Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan agar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kebutuhan karyawan di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk lebih memiliki inisiatif dalam bekerja agar dapat meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.