

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya industri saat ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri - industri di Indonesia sehingga industri-industri dan organisasi dituntut untuk dapat menciptakan iklim yang kondusif bagi kelangsungan produktivitas dan eksistensinya dalam mencapai tujuan yang optimal. Indonesia merupakan negara berkembang dengan ketersediaan infrastruktur dan sumber daya manusia serta sumber daya alam yang melimpah, hal ini mendorong pesatnya pertumbuhan dalam sektor industri di Indonesia. Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam sebuah sektor perindustrian. Banyaknya sumber daya manusia yang bekerja di sektor industri menjadikan sumber daya manusia menjadi kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk mampu memberikan jasa atau usaha kepada perusahaan (Hasibuan,2003). Sumber Daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini sumber daya manusia adalah karyawan yang bekerja disuatu perusahaan, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, karyawan merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/karyawan. Menurut Hasibuan (2002) Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang

besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Karyawan merupakan aset penting organisasi yang perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan, strategi bahkan sampai pada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karena tanpa peran aktif karyawan alat-alat canggih yang dimiliki 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 yang terima kemudian dikembangkan, mereka juga perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini maka perlu diberikan kesejahteraan, kompensasi pelengkap, tunjangan langsung, dan tunjangan tidak langsung.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga penggantian tenaga kerja relatif rendah (Hasibuan, 2011). Beberapa peneliti terdahulu sepakat bahwa kesejahteraan karyawan lebih dari sekedar mencegah karyawan dari sakit secara fisik (Canon Joseph, McCarthy,2011, Mahdian Tehrani, 2007). Karyawan yang sejahtera adalah

karyawan yang berada dalam kondisi baik secara fisik dan mental, bersedia berkontribusi serta memiliki loyalitas pada perusahaan dan mengabdikan dirinya untuk bekerja sampai masa pensiun tiba.

Workplace Well-Being merupakan rasa sejahtera yang didapat karyawan dari pekerjaannya memiliki berbagai definisi yang dikembangkan karena menggunakan pendekatan yang berbeda-beda. Menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019), mendefinisikan *Workplace well-being* sebagai evaluasi subjektif dari karyawan terhadap kemampuannya untuk berkembang dan berkontribusi dengan optimal di tempat kerja. *Workplace well-being* adalah kesejahteraan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang ditekuni yang meliputi perasaan karyawan secara umum disertai kepuasan terhadap factor intrinsik dan ekstrinsik yaitu bakat yang ada dalam diri dan faktor kerja keras yang didapatkan melalui usaha yang maksimal. Dimana *workplace well-being* merupakan cabang dari subjective well-being (Page, 2005).

Menurut Danna dan Griffin (1999), *Workplace Well-Being* meliputi kesehatan, yaitu mencakup gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan konteks medis. Selanjutnya *Workplace Well-Being*, yaitu mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Harter (2002), *Workplace Well-Being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan mereka untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dalam diri karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dipaparkan sebagai berikut : Hasil penelitian dari Herwanto dan Umami (2017) menunjukkan bahwa 62% responden memiliki *workplace well-being* yang rendah dan hanya 38% responden yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2015) menunjukkan 42,3% responden memiliki *workplace well-being* (WWB) yang rendah.

Workplace well-being merupakan suatu kepentingan bagi perusahaan yang menghabiskan banyak sumber daya untuk mempekerjakan karyawan yang selalu mencoba untuk terus memperbaiki produk, memperoleh keuntungan dan mempertahankan konsumen. Agar dapat mengoptimalkan karyawan dalam bekerja perusahaan harus memberikan manfaat nyata terhadap karyawannya (Hasibuan, 2011). Namun banyak karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih stabil dengan tunjangan dan pensiun. Kurniadewi (2016) menjelaskan karyawan yang merasa sejahtera (tingkat *workplace well-beingnya tinggi*) akan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya dan akan memiliki rasa ikatan kepada perusahaan sehingga karyawan akan mengabdikan dirinya pada perusahaan sampai masa pensiun tiba . Hal ini juga mencegah terjadinya turnover pada sebuah perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Super Dazzle Yogyakarta, Super Dazzle Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor industri perdagangan berawal dari sebuah toko kecil yang menjual aksesoris seperti casing, battery, dan charger untuk HP Nokia, Siemens, Ericsson, dan Motorola. Toko pertama Dazzle berukuran 4x5 m persegi, dibuka tanggal 7 Juni 2002 dan berlokasi

di jalan Kaliurang km 4,5 Yogyakarta. Dikelola oleh *owner* dibantu 3 karyawan, di awal pertumbuhannya Dazzle membranding diri sebagai toko aksesoris handphone murah dengan promo regulernya yang diiklankan melalui media surat kabar Kedaulatan Rakyat. Strategi ini berhasil, 6 bulan kemudian melebarkan tokonya menjadi 2 kali ukuran semula, untuk mengakomodasi stok dan pengunjung. Pada tahun 2004, karena toko dan lahan parkir dianggap sudah tidak memadai, maka Dazzle memindahkan tokonya ke lokasi baru yang lebih luas di jalan kaliurang km 5,6. Masih di ruas jalan yang sama, toko baru ini mempunyai luasan store 150m persegi dengan lahan parkir 50m persegi. Menempati lokasi baru yang lebih luas, Dazzle dikelola oleh *owner* dengan dibantu 30 karyawan.

Dazzle mengalami perkembangan cukup pesat. Pada 2015 – 2016 adalah masa sulit bagi Dazzle karena mulai banyak toko retail dan kehadiran e-commerce, namun tidak patah semangat dan setelah melakukan riset terhadap potensi media sosial sebagai media promosi. Pada Februari 2017 Dazzle melakukan promo agresif di beberapa grup facebook dan cara itu berhasil. Pada April 2017 atas saran pelanggan, Dazzle membuat akun Instagram @promodazzle sebagai katalog promosi. Strategi pemilihan media promosi ini sukses besar, didukung perbaikan dari sisi produk, layanan, SDM, harga, dan keuangan, Dazzle berhasil menjawab tantangan e-commerce dengan bertransformasi menjadi toko offline yang berpromosi secara digital melalui media sosial. Pertumbuhan penjualan meningkat secara signifikan.

Efektivitas media sosial @promodazzle sangat luar biasa, makin banyak mahasiswa dan anak muda yang mengenal Dazzle. Store pun semakin ramai dan

berkembang sangat pesat. Saat ini Dazzle memiliki tiga store beralamatkan di tiga tempat yang berbeda yaitu : 1. Jl.Kaliurang KM. 5,6 No. 25, Manggung, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, 2. Jl. Gejayan CT X No.8, Karang Gayam, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, 3. Jl. Affandi No.20, Soropadan, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Super Dazzle terletak pada daerah strategis dekat dengan pusat kota sehingga mudah terjangkau oleh pengunjung.

Super Dazzle terdiri dari Head Office yaitu Director, Purchasing, Marketing, Finance, Accounting. Dan Store nya terdiri dari SPV, Store staff dan Frontliner. Super Dazzle mempekerjakan karyawan yang banyak. Pada cabang Jalan Kaliurang sebanyak 70 karyawan dan supervisornya 1 orang. Kemudian pada cabang Gejayan sebanyak 35 karyawan. Masing-masing karyawan memiliki kerjanya masing-masing. Ada di bagian Store staff dan Frontliner. Dalam shift kerja, ada 2 shift kerja pada karyawan , shift pertama pada jam 08.00-16.00 dan shift kedua jam 14.00-22.00 dan libur 1 minggu sekali (*rolling*).

Fenomena yang terjadi dilapangan, karyawan dengan gaji dan fasilitas yang cukup tidak menjamin untuk menjadikan karyawan tersebut senantiasa merasa sejahtera ditempat kerjanya. Ada berbagai hal yang dihadapi karyawan ketika mereka berada di tempat kerja, Terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas dan sejahtera dengan pekerjaannya, yang disebabkan tidak adanya ikatan emosi dengan karyawan lain, hubungan dengan atasan yang kurang baik, dan menilai usaha dan kerja keras saja tidak menjamin sukses dalam bekerja. sehingga

dapat menyebabkan karyawan pindah dari perusahaan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara kepada 5 orang karyawan Super Dazzle Yogyakarta pada tanggal 26 April 2021. Hasil wawancara menunjukkan 4 orang dari 5 orang karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki kecenderungan *workplace well-being* yang bermasalah. Hal ini sesuai dari hasil wawancara yang didasarkan dari dimensi *workplace well-being* menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019), 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.

Pada dimensi *interpersonal dimension* terdapat 4 dari 5 karyawan merasa memiliki hubungan yang negatif dengan atasannya, seperti membatasi intraksi dengan atasan dan cenderung menghindari atasannya di dalam maupun diluar jam kerja, hal ini juga berlaku terhadap antar sesama rekan kerjanya yang dinilai kurang kooperatif dalam kerja sama tim. Hal tersebut dikarenakan atasannya sering memberikan pekerjaan yang tidak sesuai tugas karyawan, dan terkadang kurang menghargai hasil kerja karyawannya, selain itu sering memberi instruksi pekerjaan yang berlebihan. Karyawan juga merasa hubungan dengan rekan kerja lain bersifat kurang positif ini dikarenakan bahwa banyak rekan kerja yang kurang bertanggung jawab saat terlibat dalam kerja sama tim, hal tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan tidak bersemangat dalam bekerja. 2 dari 5

karyawan merasa nyaman dengan divisi pekerjaannya dan lingkungan kerjanya sehingga membuat mereka semangat berkerja.

Pada dimensi *intrapersonal* terdapat 3 dari 5 karyawan merasa kurang mampu menegur rekan kerjanya yang tidak maksimal dalam bekerja, di satu sisi individu tersebut menginginkan hasil yang maksimal sehingga mengalami pergejolan dalam dirinya karena kurang mampu menegur rekan kerjanya yang tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan tiga karyawan tersebut kurang puas dengan pekerjaannya. Namun, karyawan tidak memiliki pilihan lain demi mendapatkan penghasilan. Karyawan juga menyatakan bahwa karyawan bekerja hanya sekedar untuk mendapatkan gaji walaupun pekerjaan ini bukan minat bidangnya. 2 dari Karyawan merasa bahwa pekerjaannya membuat karyawan mengembangkan potensinya. Fenomena tersebut kemudian menjadikan penulis tertarik untuk meneliti tentang kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikis.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karyawan cenderung belum memenuhi dimensi *workplace well-being* menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019), yaitu *interpersonal dimension* dan *interapersonal dimension*. Hal ini mengindikasikan karyawan memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah. Dapat disimpulkan terdapat suatu masalah mengenai *workplace well-being* pada karyawan di Super Dazzle Yogyakarta.

Workplace well-being merupakan rasa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. *Core affect* merupakan keadaan

yang mencakup rasa nyaman atau tidak nyaman bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Page, 2005).

Workplace well-being telah menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Tidak terpenuhinya kesejahteraan karyawan dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, salah satunya adalah kinerja yang buruk sehingga dapat berdampak langsung pada hasil pekerjaan. *workplace well-being* yang rendah menjadikan seseorang sulit merasakan kesejahteraan dalam bekerja, sulit menunjukkan kesediaan melakukan pengembangan potensi diri, dan mudah terpicu konflik ditempat kerja, sehingga seseorang akan mengalami *disengaged* karena ketidakpuasan yang mengakibatkan menghindar dari peran kerjanya (Shuck & Reino, 2014).

Selain pemberian kesejahteraan, tunjangan pelengkap, tunjangan langsung dan tunjangan tidak langsung, ada beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*. Seperti yang dinyatakan Danna, dkk. (1999) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* antara lain : *work setting* Pengaturan tempat kerja dengan memperhitungkan keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis serta hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja, *personal traits* kontrol pribadi atas kehidupan individu yang memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan, Kontrol yang dirasakan secara umum biasa juga disebut “*locus of control internal*”, *Occupational stress* stres juga merupakan komponen penting dan masalah utama yang mengancam kesehatan individu, organisasi dan masyarakat. Di dalam organisasi stres biasa dikenal dengan sebutan *occupational stress*.

Diantara faktor –faktor diatas peneliti memilih *locus of control internal* yang menjadi variabel yang mempengaruhi *workplace well-being*. Karena *locus of control internal* merupakan kontrol pribadi dalam kehidupan individu yang memainkan peran penting secara psikologis dalam kepuasan dan kesejahteraan individu. Hal ini didukung oleh Restika (2013) yang meneliti Hubungan Antara *Workplace Well-being* dan *Work Locus of Control* Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work locus of control* dengan *workplace well-being*, yang menyatakan bahwa semakin internal kecenderungan *locus of control* pada karyawan perusahaan manufaktur maka semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being*-nya.

Pada dasarnya manusia bersikap terhadap apa yang terjadi dalam dirinya, akan berorientasi pada 2 (dua) arah, ada individu yang meyakini bahwa segala peristiwa yang terjadi pada dirinya merupakan hasil dari usaha sendiri (*locus of control internal*), sebaliknya ada pula yang meyakini apa yang terjadi dikarenakan faktor dari luar dirinya. Banyak hal yang mempengaruhi dalam proses pembentukan *locus of control* pada individu seperti yang dinyatakan Rotter (dalam Syatriadin, 2017) salah satunya adalah Potensi Perilaku (*Behavior Potential*), Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut. Norma dan budaya merupakan salah satu referensi awal dalam proses pembentukan perilaku, contohnya perilaku seseorang dalam kebudayaan tertentu akan berbeda dengan orang yang hidup dengan kebudayaan yang berbeda (perilaku orang jawa dengan orang luar

Jawa). Seligman (2002) mengemukakan bahwa budaya mempengaruhi kekuatan karakter seseorang. Sebagai penyokong kekuatan karakter, budaya menyediakan institusi, ritual, panutan, peribahasa, pepatah, dan cerita anak-anak.

Dalam masyarakat Jawa banyak peribahasa – peribahasa yang menjadi referensi dalam berperilaku. Salah satu prinsip hidup masyarakat Jawa yang banyak pengaruhnya terhadap ketentraman hati ialah ikhlas (nrima). Dengan prinsip ini, orang Jawa merasa puas dengan nasibnya. Apapun yang sudah terpegang di tangannya dikerjakan dengan senang hati. Nrima berarti tidak menginginkan milik orang lain serta tidak iri hati terhadap kebahagiaan orang lain. Mereka percaya bahwa hidup manusia di dunia ini diatur oleh Yang Maha Kuasa sedemikian rupa, sehingga tidak perlu bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu. (Herusatoto, 2008).

Locus of control dicetuskan oleh Julian B. Rotter. Rotter mengemukakan bahwa *locus of control* sebagai persepsi seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya, dalam hal ini ada *locus of control* eksternal dan internal (Syatriadin, 2017). Pada penelitian ini, *locus of control internal* yang akan digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi *workplace well-being*. Menurut Levenson, individu yang berorientasi *locus of control internal* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri (dalam Zakiyah, 2017). Pheres mengemukakan (dalam Widyastuti & Widyowati, 2015) *locus of control internal* adalah keyakinan individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, karena faktor dari dalam diri, kemampuan, minat dan usaha dalam diri individu akan mempengaruhi keberhasilan individu itu. Menurut Millet (2005), *locus of control*

internal adalah individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, individu yang yakin bahwa yang merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka adalah yang berasal dari kemampuan diri, usaha dan keahliannya sendiri. Slavin menyatakan *locus of control internal* adalah keyakinan individu mengenai hubungan antara perilaku dan konsekuensi yang diperolehnya (dalam Widyastuti & Widyowati, 2015). Spector menjelaskan bahwa *locus of control internal* adalah keputusan individu untuk cenderung percaya dan bertanggung jawab terhadap kejadian sendiri berasal dari faktor internal (misalnya keterampilan, usaha, ketekunan) (Spector, 2002).

Kreitner dan Kinicki (2003), suatu kondisi dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control internal* (dalam Abdulloh, 2006). Terdapat 2 aspek *locus of control internal* menurut Lavenson yaitu aspek internal dan aspek eksternal yang meliputi *powerful others* dan *change* (dalam Zakiyah, 2017). Berdasarkan uraian diatas *locus of control internal* dapat mempengaruhi *workplace well-being* atau berkaitan dengan *workplace well-being*. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada 5 orang karyawan Super Dazzle Yogyakarta pada tanggal 26 April 2021. Hasil wawancara menunjukkan 3 orang dari 5 orang karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki kecenderungan *locus of control internal* yang rendah. Hal ini terbukti dari hasil wawancara yang didasarkan dari dimensi *locus of control internal* menurut Lavenson (dalam Zakiyah, 2017), yaitu aspek internal dan aspek eksternal (*powerful others* dan *change*). Pada dimensi

aspek internal terdapat 3 karyawan merasa keberhasilannya dalam bekerja bukan karena usaha dan kerja kerasnya sendiri, sebab dalam melakukan pekerjaannya dilakukan secara kerjasama tim dimana terkadang rekannya kurang kooperatif namun atasan terkadang tidak memperhatikan hal tersebut yang menjadikan karyawan berpikir keberhasilan dalam bekerja bukan sepenuhnya atas kerja kerasnya. Karyawan juga merasa hubungan dengan rekan kerjanya bersifat kurang positif hal ini disebabkan beberapa rekan kerja yang kurang bertanggung jawab saat terlibat dalam kerja sama tim, hal tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Pada aspek eksternal terdapat 4 dari 5 karyawan merasa memiliki hubungan yang cenderung negatif dengan atasan. Hal tersebut disebabkan atasannya sering memberikan pekerjaan yang tidak sesuai tugas karyawan, dan terkadang kurang menghargai hasil kerja karyawannya dan dinilai menjadi *double jobs*. Namun karyawan tidak memiliki pilihan lain demi mendapatkan penghasilan. Karyawan juga menyatakan bahwa karyawan bekerja hanya sekedar untuk mendapatkan gaji walaupun pekerjaan ini bukan minat bidangnya, sebab di masa sekarang sangat sulit untuk mencari pekerjaan. 1 dari 5 Karyawan merasa bahwa pekerjaannya saat ini merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mencari dan mengembangkan potensinya..

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karyawan cenderung belum memenuhi dimensi *locus of control internal* menurut Lavenson (dalam Zakiyah, 2017), yaitu aspek internal dan aspek eksternal. Hal ini mengindikasikan karyawan memiliki *locus of control internal* yang cenderung

rendah. Seharusnya semakin *internal* orientasi *locus of control*, maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin eksternal orientasi *locus of control*, maka semakin rendah tingkat *workplace well-being* pada karyawan (Spector, 2002).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *locus of control internal* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Super Dazzle Yogyakarta ?.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara *Locus of Control Internal* dengan *Workplace Well-being* pada karyawan Super Dazzle Yogyakarta?

C. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a) Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *Workplace Well-Being* dan *Locus of Control Internal*, selain itu dapat menambah pengetahuan para pembaca agar mengetahui hubungan *Locus of Control Internal* dengan *Workplace Well-Being* pada karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi.

b) Manfaat Praktis

Terdapat beberapa manfaat yang dapat dihasilkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi subjek :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu *memberikan* informasi pengetahuan untuk evaluasi diri untuk pribadi subjek mengenai *locus of control internal* yang dikaitkan dengan *workplace well-being* pada karyawan.

2. Bagi perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan mengenai *locus of control internal* yang dikaitkan dengan *workplace well-being* pada karyawan.

3. Bagi mahasiswa :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya serta memberikan sumbangan pemikiran mengenai *locus of control internal* yang dikaitkan dengan *workplace well-being*.