

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap karyawan pasti menginginkan hidup bahagia. Kebahagiaan karyawan seringkali digambarkan dengan karir yang baik dan memperoleh kesejahteraan di tempat kerja. Hal tersebut menjadi wajar mengingat hampir sebagian besar waktu aktif karyawan bekerja antara 5 sampai dengan 10 jam dalam satu hari dihabiskan di tempat kerja. Pekerjaan juga menuntut karyawan untuk melakukan interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan, walaupun terkadang karyawan ditempatkan pada situasi kerja yang tidak membuatnya merasa sejahtera (Wibowo, 2016).

Menurut Wardani dan Noviyani (2021) ukuran kesejahteraan di tempat kerja bagi masing-masing karyawan relatif berbeda. Ada karyawan yang merasa sejahtera di tempat kerja jika memiliki rekan kerja yang menyenangkan, ada juga karyawan yang merasa mendapatkan kesejahteraan di tempat kerja jika diberi gaji tinggi dengan jenjang karir yang jelas. Indonesia memiliki 131 juta orang yang bekerja dan sebanyak 39,84% di antaranya bekerja sebagai karyawan (Badan Pusat Statistik, 2020).

Masalah kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan masih relatif banyak dan menjadi isu utama yang sering dihadapi karyawan di tempat kerja, salah satunya disebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi pada karyawan (Hasibuan & Melayu, 2013). Kesejahteraan di tempat kerja menjadi isu penting yang perlu diperhatikan karena berhubungan dengan kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kelangsungan kinerja perusahaan (Sawitri, 2013).

Kesejahteraan di tempat kerja biasa disebut dengan istilah *workplace well-being* yang didefinisikan oleh Bertels, Peterson, & Reina (2019) sebagai evaluasi subjektif dari karyawan terhadap kemampuannya untuk berkembang dan berkontribusi dengan optimal di tempat kerja. Bertels, Peterson, & Reina (2019) juga menyebutkan terdapat 2 (dua) dimensi *workplace well-being*, yaitu: *interpersonal dimension* dan *intrapersonal dimension*. *Interpersonal dimension* mencerminkan interaksi sosial individu di tempat kerja yang ditandai dengan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja dan hubungan positif dengan orang lain. Sedangkan *intrapersonal dimension* mencerminkan kebermaknaan internal individu di tempat kerja ditandai dengan kemampuan mengontrol diri di tempat kerja dan dapat mengembangkan diri di tempat kerja.

Banyaknya waktu yang dihabiskan karyawan dipekerjaan membuat pengalaman karyawan selama bekerja melekat pada dirinya dan membawa hal tersebut ke dalam kehidupan sehari-hari (Armstrong & Taylor, 2014). Oleh karena itu, kesejahteraan di tempat kerja dianggap sebagai salah satu kebutuhan bagi karyawan yang harus dipenuhi, sebab masalah-masalah yang dialami karyawan di tempat kerja seperti kekerasan, pelecehan seksual, atasan bertindak tidak adil, fasilitas kantor tidak mendukung, tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan kerja karyawan, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan dapat membuat karyawan tidak merasa sejahtera di tempat kerja (Wright, Cropanzano, & Bonett, 2007).

Karyawan yang tidak merasa sejahtera di tempat kerja cenderung produktivitas kerja rendah dan tingkat absen tinggi (Robertson & Cooper, 2011). Hal tersebut Menurut Oswald (2012) bahwa tempat kerja yang tidak mendukung kesejahteraan karyawan dapat digambarkan sebagai lingkungan kerja yang tidak

menarik bagi karyawan untuk bekerja, mendorong karyawan untuk tidak bekerja dan memungkinkan karyawan bekerja kurang efektif.

Tingkat *workplace well-being* pada karyawan pun cukup beragam, hal tersebut dapat dilihat pada beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan Beig, Karbasian, & Ghorbanzad (2012) menyimpulkan bahwa rendahnya kualitas kerja karyawan dalam perusahaan karena karyawan tidak merasa sejahtera di tempat kerja. Hasil penelitian Herwanto & Umami (2017) menunjukkan sebanyak 62% responden memiliki *workplace well-being* rendah. Hasil penelitian Yuniarti (2015) menunjukkan sebanyak 42,3% karyawan memiliki *workplace well-being* rendah. Hasil penelitian Akhbar, Harding, dan Yanuarti (2020) membuktikan kontribusi kesejahteraan di tempat kerja membuat karyawan lebih fokus bekerja.

Sehubungan dengan uraian masalah dan hasil penelitian tentang *workplace well-being* pada karyawan di atas, penulis melakukan studi pendahuluan di PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta atau biasa disebut CK. Tujuan studi pendahuluan ini adalah untuk mengali informasi awal mengenai *workplace well-being* pada karyawan PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta menggunakan pendekatan teori dimensi *workplace well-being* dari pendapat Bertels, Peterson, & Reina (2019), yaitu dimensi interpersonal dan intrapersonal.

Gambaran singkat PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta atau biasa disebut Circle K atau *outlet* CK yang kantor cabangnya beralamat di Jalan Magelang KM 7 Jombor Sleman Yogyakarta merupakan jaringan waralaba *minimarket* internasional asal Amerika. Keunikan yang membedakan Circle K dengan *outlet* lainnya, yaitu: lama waktu operasional buka 24 jam sehari selama 7

hari dalam seminggu, menekankan pada kecepatan pelayanan, kebersihan dan kerapian *outlet* (Data Circle K Yogyakarta, 2022).

PT Circleka Indonesia Utama memberlakukan jam kerja selama 24 jam dengan sistem jam kerja *shifting*. Pembagian kerja bagi karyawan antara 8 sampai dengan 10 jam kerja dalam sehari. Selain itu, perusahaan ini juga menekankan kecepatan kerja, kebersihan, dan kerapian. Hasil wawancara penulis dengan 5 orang karyawan PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta pada tanggal 4 Desember 2021 menggunakan pendekatan teori dimensi *workplace well-being* dari pendapat Bertels, Peterson, & Reina (2019), yaitu dimensi interpersonal dan intrapersonal.

Sebanyak 3 dari 5 orang karyawan yang penulis wawancarai memiliki *workplace well-being* yang cenderung rendah dari dimensi interpersonal karena karyawan mengakui tidak memiliki persamaan visi kerja dengan sistem kerja perusahaan, masing-masing karyawan memiliki kepentingan yang berbeda dalam bekerja, karyawan merasa tidak bisa mengembangkan karir kerja di perusahaan. Keterangan dari 3 orang karyawan tersebut mengindikasikan rendahnya dimensi interpersonal sehingga tidak merasakan kesejahteraan di tempat kerja. Pada dimensi intrapersonal, 5 orang karyawan yang penulis wawancarai secara terpisah mengakui kurang memiliki kedekatan dengan rekan kerja, sering terjadi beda pendapat antara karyawan dalam kerja, ada karyawan yang tidak merasa nyaman di tempat kerja karena memiliki rekan kerja yang gemar *toxic* atau menggunakan kata-kata kasar dalam berbicara.

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa karyawan PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta cenderung belum memenuhi dimensi *workplace well-being* menurut Bertels, Peterson, dan Reina (2019), yaitu

interpersonal dimension dan *intrapersonal dimension* sehingga penelitian mengenai masalah *workplace well-being* pada karyawan PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta menjadi penting untuk dilakukan.

Menurut Wardani & Noviyani (2021) *workplace well-being* karyawan penting untuk diperhatikan karena karyawan yang dalam keadaan baik secara kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja dapat bekerja lebih optimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan kesejahteraan di tempat kerja akan cenderung berfikir untuk mencari pekerjaan lain atau menjalani pekerjaan dengan terpaksa (Page, 2005).

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

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* di atas, penulis memilih faktor *job crafting* (kerajinan pekerjaan) sebagai faktor bebas atau (X) yang mempengaruhi *workplace well-being*. Alasan penulis memilih faktor *job crafting* karena *job crafting* dapat memicu terhadap tinggi redahnya *workplace well-being* pada karyawan (Lestari, 2019).

Menurut Slemp dkk, (2015) *job crafting* dapat memberikan kesempatan penting bagi karyawan untuk meningkatkan *workplace well-being* melalui pemenuhan kebutuhan psikologis. Karyawan yang memiliki inisiatif melakukan

perubahan pada tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuannya dalam bekerja, diprediksikan *workplace well-being* karyawan tersebut akan meningkat (Tims, Bakker, & Derks, 2012).

Menurut Tims, Bakker, & Derks (2012) *job crafting* merupakan perubahan perilaku yang dikembangkan sendiri karyawan untuk membentuk dan mengoptimalkan tujuan pekerjaan. Tims, Bakker, & Derks (2012) juga menyebutkan bahwa dimensi-dimensi *job crafting*, yaitu: *increasing job resources dimension* (dimensi meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural), *decreasing hindering job demand dimension* (dimensi mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat), *increasing social job resources dimension* (dimensi meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial), and *increasing challenging job demand dimension* (dimensi pekerjaan yang semakin menantang).

Job crafting telah didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang diprakarsai sendiri karyawan dengan tujuan menyelaraskan pekerjaan dengan motif dan hasrat sendiri. Dengan demikian *job crafting* yang dilakukan karyawan dapat menghasilkan beberapa bentuk kerja seperti mengubah pekerjaan sesuai keinginan, karyawan dapat memilih sendiri rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Penting untuk diketahui bahwa *job crafting* bukan tentang mendesain ulang suatu pekerjaan secara keseluruhan tetapi tentang mengubah aspek atau dimensi pekerjaan tertentu dalam batas-batas tugas pekerjaan tertentu (Berg & Dutton, 2008), misalnya dengan mengubah bentuk pekerjaan tertentu bisa memotivasi karyawan agar lebih bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan.

Karakteristik utama dari *job crafting* adalah karyawan mengubah tugas atas inisiatif sendiri. Misalnya karyawan dengan kepribadian proaktif lebih cenderung

menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan hingga membawa perubahan berarti dalam bekerja, dibanding karyawan tanpa karakteristik kepribadian proaktif yang cenderung lebih pasif dalam bekerja. *Job crafting* dapat dilihat sebagai bentuk spesifik dari perilaku proaktif karyawan dalam menilai lingkungan tempat kerja (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Hubungan dinamika psikologis antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan dapat diketahui dari sikap karyawan yang dapat mempromosikan kesejahteraan diri di tempat kerja dengan cara proaktif mengembangkan kemampuan diri di tempat kerja, mendapat kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru di tempat kerja (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Perilaku proaktif di atas merupakan *job crafting* yang mengacu pada aktivitas karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikir dan menciptakan kondisi kerja yang lebih berarti bagi diri sendiri (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan, di antaranya; penelitian yang dilakukan oleh Tims, Bakker, & Derks (2013) menyimpulkan *job crafting* memiliki pengaruh positif pada *workplace well-being* karyawan.

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

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu; apakah ada hubungan antara *job*

crafting dengan *workplace well-being* pada karyawan PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta.

2. Manfaat

a. Manfaat Teori

Menambah khasanah Ilmu Pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Karyawan PT Circleka Indonesia Utama Wilayah Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang relevan.