

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Sebuah konsep tentang *well-being* merupakan acuan untuk menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Isu yang sering dibahas dalam peran kesejahteraan karyawan terhadap kemajuan perusahaan ini menjadi hal yang penting, karena mampu menyeimbangkan antara penghargaan dengan loyalitas dan retensi karyawan. Penghargaan perusahaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang, karir, penghargaan, atau benefit. Uang (gaji, bonus, insentif) merupakan penghargaan yang paling dominan dalam perusahaan untuk menggambarkan sebuah kesejahteraan (Robins, 2003).

Setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya mempunyai impian memperoleh upah yang sebesar-besarnya dari perusahaan tempatnya bekerja, minimal sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah yakni standar UMP (Upah Minimum Propinsi). UMP adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya, sesuai dengan kebutuhan yang layak di masing-masing Propinsi. PP RI nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, bab V pasal 41 yang berbunyi :

“(1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman. (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.”

Masih terdapat perusahaan atau organisasi yang memberikan upah di bawah UMP. Hal itu sering berdampak kelesuan yang terjadi di tempat kerja (*unworkplace well-being*) yang membuat tingkat bunuh diri akibat depresi sangat tinggi. Cina yang berpenduduk sekitar 1,37 miliar, diperkirakan sekitar 100 juta orang menderita berbagai jenis penyakit mental seperti yang dilaporkan *Asia One* (2016). Namun, 72,3 persen tidak menyadari telah mengalami depresi, kecemasan dan masalah mental lainnya (Tresnady, 2016). Seorang peneliti mewawancarai lebih dari 330 pengusaha dan menemukan bahwa karyawan dapat terluka secara moral ketika gaji karyawan dipotong karena karyawan menganggap hal tersebut sebagai penghinaan (Gibson,1996). Di Indonesia masih terdapat daerah yang mengalami persoalan tentang pemberian upah di bawah UMP. Buktinya di Sumatra Selatan, 40 persen buruh di daerah ini digaji di bawah UMP Sumsel atau sebesar Rp. 2.206.000. Ketua konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) tak menampik, persoalan upah sudah menjadi masalah klasik yang tidak pernah tuntas (Sahril, 2016).

Hal yang sama juga terjadi di Yogyakarta seperti yang dilansir oleh Saputra (2017), salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan yakni PT. KM mempekerjakan 35 orang karyawan dengan gaji di bawah UMP yang ditetapkan, upah terendah Rp. 680.000,- dan tertinggi Rp.1.200.000,-. Begitu juga data yang peneliti dapatkan di kabupaten Sleman, Yogyakarta, berdasarkan wawancara dengan lima orang karyawan perusahaan X pada bulan Oktober 2017, yang beralamat di jalan Kaliurang KM.13, Sleman, Yogyakarta, memperoleh data bahwa gaji yang diterima untuk jabatan supervisor

ke bawah sebesar Rp.700.000 hingga Rp.900.000 setiap bulannya. Hal ini tidak sesuai dengan Surat keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nomor 223/KEP/2017 tanggal 02 Nopember 2017 tentang UMP DIY disepakati sebesar Rp. 1.574.550,- ketetapan ini berlaku mulai Januari 2018 hingga Desember 2018.

Perusahaan X adalah sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang restoran, billiard, futsal dan SPA. Semuanya dibagi ke tiga tempat yang berbeda namun masih berada dalam satu lingkungan kerja. Devisi restoran digabung dengan billiard dan futsal sedangkan SPA berdiri dalam satu devisi tersendiri. Jabatan devisi restoran, billiard dan futsal terdiri dari manager, supervisor, administrasi, operator, *cleaning service*, koki, kasir, teknisi, marketing, dan pelayan. Sedangkan SPA terdiri dari manager, supervisor, kasir dan tenaga terapis. Kinerja setiap karyawan di masing-masing jabatan memiliki tanggung jawab dan tuntutan kerja dan berbeda. Oleh karena itu, sistem penggajian pun tergantung dengan jabatan yang diberikan. Sebagian besar karyawan menerima upah di bawah Upah Minimum Propinsi (UMP). Karyawan yang menerima upah di bawah UMP adalah pada jabatan administrasi, operator, *cleaning service*, koki, kasir, pelayan dan tenaga terapis.

Karyawan yang menerima upah di bawah UMP akan berpengaruh kepada kehidupannya, tidak merasa senang, belum mampu mencukupi kebutuhan hidupnya, dan terkadang belum bisa mensyukuri pendapatan yang diterima setiap bulannya, bahkan mengakibatkan stres dalam pekerjaan, depresi, dan gangguan mental lainnya (Salami, 2010). Menurut McPherson (dalam Peters & Waterman,

1982), karyawan adalah aset perusahaan, setiap perusahaan akan mencapai target produktifitas jika memiliki sumber daya manusia yang potensial dan berkeahlian. Perkembangan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh potensi dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka terdapat alasan mengapa *employee well-being* merupakan hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan karena pengalaman di tempat kerja atau lingkungan sosial secara psikologi akan berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari individu. Besarnya porsi waktu yang dihabiskan karyawan di pekerjaan membuat pengalaman selama bekerja melekat pada diri individu tersebut dan terbawa ke dalam kehidupan sehari-hari (Danna & Griffin, 1999). Hal ini dipertajam oleh pernyataan Page (2005) bahwa karyawan menghabiskan sebagian waktu kehidupan karyawan di tempat kerja, untuk itu kesejahteraan kehidupan karyawan secara menyeluruh dituangkan ke dalam sebuah konsep yang disebut *workplace well-being*. Page (2005) beranggapan bahwa mengapa *workplace well-being* merupakan model spesifik yang berperan penting untuk kemajuan perusahaan Selanjutnya menurut Page dan Vella-Brodrick (2009) terdapat 3 komponen dari *employee well being* yaitu *subjective well-being* (kepuasan kehidupan dan *dispositional affect*), *workplace well-being* (*job satisfaction* dan *work related affect*) serta yang terakhir adalah *psychological well-being* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri). Dari ketiga komponen tersebut di atas, peneliti memiliki asumsi bahwa *workplace well-being* merupakan komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan

lingkungan kerja serta keadaan psikologi individu dalam lingkungan kerja, karena menurut Danna dan Griffin (2009) *workplace well-being* dapat membentuk lingkungan kerja yang menyenangkan, sikap karyawan yang baik, dan meminimalisir tingkat terjadinya stres.

*Workplace well-being* merupakan sebuah konsep yang relatif baru dalam bidang keilmuan manajemen dan organisasi sehingga konseptual dan definisinya berbeda-beda (Brunette, 2013). Danna dan Griffin (1999) menyebut *workplace well-being* dengan istilah *health and well-being in the workplace*. Menurut Page (2005) *workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). Menurut Harter (2002) *workplace well-being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak karyawan dengan memberikan kebebasan untuk meraih sebuah pencapaian dalam pekerjaan sehingga timbul emosi positif dari diri karyawan.

Berdasarkan definisi *workplace well-being* di atas maka Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi yang membentuk *workplace well-being* yaitu *core affect* dan *work value*. *Core affect* terdiri dari dua aspek yaitu : a) *job satisfaction*, sikap umum individu terhadap pekerjaannya ; b) *work related affect*, efek negatif atau positif yang dirasakan karyawan dalam interaksi terhadap rekan kerja atau variabel-variabel yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Work value* terdiri dari dua aspek yaitu : a) intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab dalam bekerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, penggunaan kemampuan

dan pengetahuan dalam bekerja, perasaan berprestasi dalam bekerja ; b) ekstrinsik terdiri dari penggunaan waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah, keamanan.

Survey yang dilakukan oleh Life (2013) terhadap lebih dari 1.100 karyawan di Inggris bahwa seperempat dari karyawan tersebut merasa kesejahteraannya tidak dipedulikan oleh perusahaan. Penelitian terhadap lebih dari 4.000 karyawan yang dilakukan oleh *Kelly Global Workforce Index* pada tahun 2012, menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia adalah karyawan yang paling aktif dalam mencari pekerjaan baru, hampir tiga per empat karyawan berencana untuk pindah ke posisi lain di tahun berikutnya. Munculnya keinginan karyawan untuk berpindah posisi menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya selama ini (Tenrypada, 2014). Kepuasan kerja berhubungan secara signifikan terhadap *workplace well-being* (Russell, 2008). Salah satu penelitian yang menyangkut tentang kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Tenggara, dkk (2008), penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Tanujaya (2014) menunjukkan bahwa gaji merupakan sumbangan efektif terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan sebesar 0,066%. Dengan demikian secara tidak langsung gaji mempengaruhi tinggi dan rendahnya *workplace well-being*. Dengan kata lain, moral karyawan dan variabel-variabel psikologis lainnya, seperti kepercayaan, kesejahteraan psikologis menjadi sangat

rapuh ketika karyawan merasa tidak diberi kompensasi secara adil (Luthans, 2006)

Penelitian ini diangkat berdasarkan data observasi dan wawancara yang diperoleh di perusahaan X yang beralamat di jalan Kaliurang KM. 13, Sleman, Yogyakarta. Wawancara kepada salah seorang supervisor di perusahaan X yang mengatakan bahwa dalam setahun terjadi *turnover* yang signifikan dalam perusahaan. Padahal menurut data wawancara yang dilakukan kepada manager perusahaan, mengatakan bahwa karyawan dalam pekerjaannya tidak membutuhkan tanggung jawab yang besar, pekerjaannya terbilang ringan, karyawan juga diberikan fasilitas berupa *mess*, perusahaan juga memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk menggunakan fasilitas, karyawan diberikan makan dan minum gratis, serta peraturan disiplin yang tidak terlalu ketat seperti keterlambatan, seragam, pelayanan, dan beban kerja, seharusnya dengan beberapa kemudahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut tidak menyebabkan terjadi permasalahan *turnover* yang tinggi, kepuasan kerja yang rendah, serta loyalitas yang lemah.

Pada kenyataannya, observasi yang dilakukan peneliti kepada 7 orang *table guard*, 5 orang pelayan *cafe*, peneliti mendapatkan data observasi pada bulan Oktober 2017 di perusahaan X antara lain terjadi pergantian karyawan (*turnover*) selama 6 bulan setiap tahunnya dalam beberapa jabatan, karyawan menunjukkan kemalasan dalam bekerja, pelayanan kepada *customer* tidak berjalan baik, beberapa kasus kehilangan barang *customer* di lokasi, tingginya komplain pada kualitas pelayanan, dalam melayani tidak menunjukkan profesionalisme

dalam bekerja seperti merokok, tidak cekatan, ngobrol dan sering tidak memperhatikan panggilan *costumer*. Hal tersebut menunjukkan hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tanggung jawab dalam bekerja, keinginan berprestasi dalam pekerjaan, evaluasi hasil kerja untuk kemajuan perusahaan terbilang rendah. Semua hal tersebut yang berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya merupakan nilai intrisik dalam sebuah pekerjaan. Oleh karena itu data menunjukkan nilai intrisik yang merupakan aspek dari *workplace well-being* tidak terpenuhi.

Hasil observasi dari segi pemberian fasilitas oleh perusahaan seperti suhu udara tempat kerja sangat panas karena tidak diberikan pendingin udara, sehingga suasana tempat kerja kurang nyaman, tidak tersedia ruangan khusus untuk karyawan sehingga karyawan sering makan minum di lingkungan *costumer*, tempat duduk *table guard* tidak disediakan sehingga terkadang tempat duduk *customer* dipakai oleh karyawan, alat penunjang keselamatan kerja seperti tabung pemadam kebakaran tidak tersedia. Berdasarkan hasil observasi tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa aspek ekstrinsik dalam pekerjaan tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Peneliti kemudian melakukan wawancara kepada 5 orang karyawan pada bulan Oktober dan bulan Nopember 2017. Dalam wawancara tersebut, peneliti menemukan data antara lain, karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan yang sedang dijalannya, tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya pendingin ruangan, tidak terdapat loker dan ruang ganti bagi karyawan, serta terjadi kesenjangan antara upah yang diberikan dengan



intensitas pekerjaan yang diberikan perusahaan, ketidakpuasan karyawan terhadap penyediaan fasilitas dan pemberian upah oleh perusahaan menunjukkan rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada karyawan.

Lebih lanjut, karyawan menyatakan bahwa upah di bawah UMP tersebut cenderung masih berkekurangan, karyawan juga mengungkapkan ketidakpuasan akan kehidupan yang sedang dijalani, merasa tidak bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga dan lingkungan, belum memiliki tujuan dan konsep kehidupan yang jelas yakni belum bisa menata kehidupan ke arah yang lebih baik, belum bisa mewujudkan keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, belum dapat mencapai sesuatu yang dicita-citakan, masih merasa adanya ketidakpercayaan diri dalam pergaulan, terkadang enggan untuk berteman dekat, masih cenderung memilih pergaulan, belum bisa mengambil keputusan berdasarkan standar pribadi, selama bekerja karyawan tidak bisa mengembangkan segala potensi, keahlian, dan pengetahuannya dalam pertumbuhan pribadi, karyawan juga mengungkapkan ketidakmampuan untuk mandiri, dalam lingkungan keluarga dan pekerjaan, sering terjadi konflik antar keluarga dan teman, karyawan tersebut masih bergantung secara finansial pada orang tuanya, hal tersebut masih menunjukkan *work related affect* yang rendah.

Berdasarkan data tersebut di atas peneliti menemukan aspek *workplace well-being*, yaitu *core affect* yang terdiri dari *job satisfaction* antara lain pernyataan karyawan tentang ketidaknyaman dalam bekerja karena fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya pendingin ruangan, tidak terdapat loker dan ruang ganti bagi karyawan, serta terjadi kesenjangan antara upah yang diberikan

dengan intensitas pekerjaan yang diberikan perusahaan dan *work related affect* antara lain pernyataan karyawan yang berhubungan dengan ketidakpuasan akan kehidupan yang sedang dijalani, merasa tidak bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga dan lingkungan, enggan untuk berteman dekat, masih merasa adanya ketidakpercayaan diri dalam pergaulan, sering terjadi konflik antar keluarga dan teman, masih rendah.

Aspek *workplace well-being* berikutnya yaitu *work value* yang terdiri dari nilai intrinsik antara lain hasil observasi oleh peneliti mengenai karyawan menunjukkan kemalasan dalam bekerja, pelayanan kepada *customer* tidak berjalan baik, beberapa kasus kehilangan barang *customer* di lokasi, tingginya komplain pada kualitas pelayanan, dalam melayani tidak menunjukkan profesionalisme dalam bekerja seperti merokok, tidak cekatan, ngobrol dan sering tidak memperhatikan panggilan *customer*, dan nilai ekstrinsik dalam pekerjaan antara lain data observasi tentang segi pemberian fasilitas oleh perusahaan seperti suhu udara tempat kerja sangat panas karena tidak diberikan pendingin udara, sehingga suasana tempat kerja kurang nyaman, tidak tersedia ruangan khusus untuk karyawan sehingga karyawan sering makan minum di lingkungan *customer*, tempat duduk *table guard* tidak disediakan sehingga terkadang tempat duduk *customer* dipakai oleh karyawan, alat penunjang keselamatan kerja seperti tabung pemadam kebakaran tidak tersedia. Dikarenakan seluruh aspek *workplace well-being* tidak terpenuhi, maka peneliti berkesimpulan bahwa *workplace well-being* di perusahaan X masih rendah.

Karyawan seharusnya memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi karena individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya (King, dkk, 2005). Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktifitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penguasaan lingkungan kerja (Horn, dkk, 2004).

Harter, dkk, (2002) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*) berkaitan dengan produktifitas perusahaan, pergantian karyawan (*turnover*), kesetiaan pelanggan (*customer loyalty*), dan keuntungan perusahaan. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong rekan kerjanya, tepat waktu dan efisien, jarang absen dan bertahan lebih lama di organisasi (Harter, dkk, 2002). Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Quilim, dkk. (2016) memperoleh hasil bahwa *workplace well-being* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*) menurut Bakker dan Demerouti (2007) adalah : a) *job demands*, merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan; b) *job control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya; c) *job resource*, pencapaian tujuan kerja mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya

psikologis yang terkait, atau merangsang pertumbuhan pribadi dan pengembangannya.

Berdasarkan faktor yang dikemukakan di atas, tuntutan pekerjaan (*job demands*) diasumsikan sebagai penentu terhadap tinggi atau rendahnya *workplace well-being* dalam sebuah perusahaan. Karena *job demands* adalah pemicu terhadap kelelahan secara psikologis (Love, dkk. 2007). Respon individu yang dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan menyebabkan stres kerja. Kondisi fisik dan stres kerja mempengaruhi hasil pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya *workplace well-being* (Leka, dkk. 2003). Hal tersebut juga diperkuat oleh wawancara terhadap 2 orang karyawan perusahaan X dengan jabatan *table guard*, yang mengatakan bahwa terjadi kesenjangan tuntutan pekerjaan antara karyawan yang bekerja di bagian operasional dengan administrasi termasuk kasir. *Table guard* dituntut untuk melayani *customer* dengan optimal dengan alasan *table guard* merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan *customer* sedangkan administrasi dan kasir tidak demikian. Instruksi terhadap *table guard* oleh atasan sangat tegas sedangkan administrasi dan kasir diperlakukan dengan sopan dan *friendly*. Terkadang kasir dan administrasi yang memiliki tingkatan yang sama dalam pekerjaan sering memerintah dan membentak jika karyawan lain melakukan kesalahan. Perlakuan yang dianggap tidak adil dari sebagian karyawan tersebut menciptakan persepsi negatif terhadap *job demands* dalam pekerjaan. Untuk itu penelitian ini akan menjadikan persepsi terhadap *job demands* sebagai variabel prediktor.

Menurut Sobur (Soeyitno, 2003) persepsi adalah proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada rangsangan panca indra. Pendapat lain dikemukakan oleh Walgito (2003) bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian atau penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas terintegrasi dalam diri individu. Menurut Love, dkk. (2007) *job demands* didefinisikan sebagai pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis, misalnya seperti bekerja dalam waktu yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak, dan terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Sedangkan menurut Robbins (2003) menjelaskan bahwa *job demands* adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang tersebut jika tuntutan pekerjaan dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

Menurut Ganster dan Fusilier (dalam Yperen & Hagedoorn, 2003) *job demands* didefinisikan sebagaimana seorang karyawan harus bekerja dengan cepat dan berusaha keras, serta memiliki banyak pekerjaan atau suatu hal yang harus dikerjakan dengan rentang waktu yang sedikit. Sedangkan menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *job demands* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi pada pekerjaan yang memerlukan dukungan upaya fisik dan psikologis (seperti, kognitif atau emosional) dan oleh karena itu dikaitkan dengan biaya fisik dan psikologis tertentu seperti tekanan kerja dan tuntutan emosional. Jadi persepsi terhadap *job demands* adalah proses pengorganisasian dan interpretasi karyawan

terhadap aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi pada pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis (kognitif atau emosional) yang tinggi. Aspek-aspek dari *job demands* menurut Griffin dan Moorhead (2013) yaitu : a) tuntutan tugas (*task demands*); b) tuntutan fisik (*physical demands*); c) tuntutan peran (*role demands*); d) tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh terhadap stres, depresi dan *burnout*. Karasek (1979) menganggap *job demands* sebagai aspek yang menimbulkan stres atau *stressor* dari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Kristensen dkk.. (2004) yang mengungkapkan bahwa *job demands* menjadi konstruk paling penting dalam menjelaskan stres pada pekerjaan. Penelitian Kido, dkk. (2002) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula depresi seseorang. Grebner, dkk. (2005) menyatakan bahwa stresor pekerjaan (dalam hal ini, *job demands*) menjadi penyebab buruknya *well-being*, kesehatan, dan *job performance*. *Job demands* yang tinggi tentunya memberikan dampak bagi kehidupan pribadi karyawan yang bersangkutan. *Job demands* dapat memicu terjadinya kelelahan secara psikologis, karena bekerja dalam waktu yang lama, dibebani pekerjaan yang terlalu banyak, serta memiliki keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik yang harus diselesaikan (Love, dkk, 2007). Kelelahan psikologis dapat menurunkan tingkat *well-being* seseorang (Page, 2005). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara persepsi terhadap *job*

*demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan yang menerima upah di bawah UMP?

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan yang menerima upah di bawah UMP.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang hubungan antara persepsi terhadap *job demands* dengan *workplace well-being*

### **2. Manfaat Praktis.**

#### **a. Karyawan**

Penelitian ini bermanfaat bagi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja sehingga mencapai hasil yang sesuai dengan tuntutan perusahaan sehingga memberikan dampak langsung terhadap *workplace well-being*. Melalui penelitian ini karyawan dapat meminimalisir persepsi negatif terhadap *job demands* agar supaya mengurangi tingkat stres yang terjadi yang dapat menurunkan *workplace well-being*.

b. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kesadaran perusahaan untuk memperhatikan tingkat *workplace well-being* pada karyawan. Perusahaan juga mampu memberikan *job demands* sesuai dengan kapasitas dan potensi yang dimiliki karyawan, agar supaya persepsi positif karyawan terhadap perusahaan dapat tercipta.