

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perubahan lingkungan bisnis global ditandai oleh meningkatnya persaingan industri, percepatan perkembangan teknologi, pergeseran demografi tenaga kerja, serta dinamika ekonomi yang semakin fluktuatif (Pratama & Iryanti, 2020). Kondisi ini menuntut organisasi untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama keunggulan kompetitif (Wiratama *et al.*, 2017). Karyawan tidak lagi diposisikan semata sebagai pelaksana operasional, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Pada era globalisasi angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial, seperti yang dinyatakan dalam buku profil generasi milenial yang dirilis oleh BPS (Badan Pusat Statistik, 2020). Dijelaskan juga oleh Ball dan Gotsill bahwa generasi milenial merupakan mereka yang lahir pada tahun 1981-1996, dengan usia saat ini 29-44 tahun (Nindyati, 2017). Secara demografis, struktur tenaga kerja saat ini didominasi oleh generasi milenial. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020), generasi milenial merupakan salah satu kelompok usia produktif terbesar di Indonesia. Generasi ini memiliki karakteristik unik, seperti orientasi pada fleksibilitas kerja, kebutuhan akan makna pekerjaan, serta preferensi terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun sering dianggap sulit dikelola, generasi milenial tetap menjadi motor penggerak utama organisasi karena memiliki kapasitas adaptif tinggi terhadap perubahan (Putra & Surya, 2020).

Namun demikian, karakteristik tersebut juga menghadirkan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Generasi milenial cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas pengalaman kerja, termasuk peluang pengembangan diri, lingkungan kerja suportif, dan fleksibilitas kerja (Arora &

Dhole, 2019). Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang menghargai kebebasan, memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akrab dengan dunia digital. Oleh karena itu, ketika mereka bekerja di suatu perusahaan namun tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang sesuai harapan, mereka cenderung merasa tidak nyaman (Wilis *et al.*, 2023).

Generasi milenial atau generasi Y juga dikenal sebagai kelompok yang memiliki tingkat intensi keluar kerja yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil survei yang mengungkapkan bahwa 40% partisipan mengganti pekerjaan setiap empat tahun. Temuan ini sejalan dengan survei yang dilakukan oleh Nnamboozie dan Parumasur (2016) yang menunjukkan bahwa 26% karyawan milenial memiliki keinginan untuk berpindah kerja dalam satu tahun ke depan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryaratri dan Abadi (2018), sebanyak 51% generasi milenial menunjukkan kecenderungan untuk secara sukarela berhenti atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja menjadi isu krusial dalam pengelolaan karyawan milenial. Generasi ini menempatkan kesejahteraan psikologis, makna kerja, dan keseimbangan hidup sebagai indikator utama kualitas pengalaman kerja (Nurramadhania *et al.*, 2023). Dalam kerangka psikologi organisasi, konsep yang merepresentasikan kondisi tersebut dikenal sebagai *workplace well-being* (WWB).

Berdasarkan kerangka kesejahteraan kerja dari Bartels *et al.*, (2019), *workplace well-being* (WWB) atau kesejahteraan di tempat kerja didefinisikan secara spesifik dari perspektif *eudaimonic* sebagai evaluasi subjektif seorang karyawan mengenai kemampuannya untuk berkembang dan berfungsi secara optimal di dalam lingkungan kerja. Model ini merupakan gabungan dari dua perspektif utama yaitu, hedonik (fokus pada kebahagiaan dan kepuasan kerja) serta eudaimonik (fokus pada pertumbuhan manusia dan keberfungsian optimal) yang terdiri dari dua dimensi interpersonal dan intrapersonal. Dimensi interpersonal mencakup kualitas relasi sosial, dukungan kerja, serta kenyamanan interaksi di lingkungan kerja, sedangkan dimensi intrapersonal berkaitan dengan pengalaman makna kerja, *sense of control*, dan peluang aktualisasi diri dalam pekerjaan.

Pendekatan ini dipilih karena memberikan kerangka integratif antara aspek relasional dan pengalaman psikologis individu dalam bekerja.

Permasalahan *workplace well-being* tidak muncul secara homogen, melainkan bervariasi berdasarkan sektor dan status pekerjaan. Pada sektor formal, kelompok pekerjaan yang rentan terhadap rendahnya WWB adalah pekerja dengan status kontrak jangka pendek, tenaga outsourcing, dan pegawai dengan beban kerja tinggi serta jam kerja panjang, yang sering kali mengorbankan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan makna pekerjaan (Patricia & Sukmarani, 2024). Studi Rahmadhanty dan Wibowo (2022) menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) dengan kesejahteraan karyawan kontrak, di mana semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerjaan maka semakin rendah kesejahteraan yang mereka rasakan. Kondisi ini berimplikasi pada stres, kelelahan, dan terganggunya keseimbangan hidup dan kerja (*work-life balance*) sehingga menurunkan makna pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja. Selain itu, Rochma dan Prameswari (2024) menekankan perlunya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis tenaga *outsourcing* yang sering menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi kesejahteraan subjektif mereka.

Sementara itu, pada sektor informal, kerentanan terhadap rendahnya *workplace well-being* cenderung lebih kompleks. Pekerja *gig*, *freelancer digital*, pedagang mikro, dan pekerja harian lepas menghadapi pendapatan fluktuatif, jam kerja tidak menentu, serta minimnya perlindungan sosial (Rizal & Utami, 2025). Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa lebih dari separuh tenaga kerja Indonesia masih berada di sektor informal dengan tingkat pendapatan rata-rata yang lebih rendah dibanding sektor formal. Studi International Labour Organization (2023) juga menunjukkan adanya permasalahan *workplace well-being* pada karyawan milenial di sektor informal yang berakar pada defisit kerja layak yang parah, di mana sekitar 2 miliar pekerja global tidak memiliki akses ke perlindungan sosial dan hak-hak dasar di tempat kerja. Kondisi ini diperburuk oleh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan volatilitas pendapatan akibat inflasi yang menggerus upah riil, sehingga memaksa kaum muda menerima pekerjaan

berkualitas rendah dengan upah minim dan jam kerja tidak menentu demi bertahan hidup. Selain itu, faktor pemicu stres kerja seperti intensifikasi tugas dan kurangnya otonomi di tempat kerja diidentifikasi sebagai tekanan yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental tenaga kerja. Secara keseluruhan, ketiadaan jaminan sosial yang dikombinasikan dengan kualitas pekerjaan yang buruk dan tekanan ekonomi global menciptakan hambatan besar bagi kesejahteraan karyawan muda di sektor informal.

Dekan Fakultas Psikologi UGM, Rahmat Hidayat, S.Psi., M.Sc., Ph.D., mengungkapkan bahwa 59% tenaga kerja Indonesia bekerja di sektor informal yang menggantungkan hidup dari pekerjaan tanpa perlindungan memadai. Dengan angka yang sebesar ini, maka sekitar 72 juta orang di Indonesia memikul beban informal dalam empat aspek: beban kerja, beban ekonomi, beban sosial, dan beban lingkungan fisik. Rahmat Hidayat juga memiliki pandangan bahwa beban kognitif, poverty frame, serta tekanan sosial-lingkungan pada pekerja informal memberikan perspektif psikologis yang relevan dengan variabel persepsi iklim organisasi dan komitmen organisasi. Beban kognitif akibat ketidakpastian hidup berpotensi membentuk persepsi iklim organisasi yang lebih negatif karena individu memiliki kapasitas mental terbatas untuk memaknai lingkungan kerja secara adaptif (Kartika, 2025).

Sementara itu, *poverty frame* dapat menghambat terbentuknya komitmen organisasi yang bersifat afektif, karena pekerjaan dipersepsikan sebagai sarana bertahan hidup, bukan sebagai sumber identifikasi psikologis. Tekanan sosial dan lingkungan turut memperlemah pengalaman keterhubungan dengan organisasi, sehingga menghambat pembentukan iklim organisasi yang suportif sekaligus menurunkan kualitas komitmen organisasi. Dengan demikian, kerangka konseptual ini memperkuat asumsi bahwa persepsi iklim organisasi dan komitmen organisasi merupakan determinan penting *workplace well-being*, khususnya pada kelompok pekerja dengan kerentanan struktural tinggi (Kartika, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa sektor informal tidak hanya rentan secara ekonomi, tetapi juga secara psikologis, khususnya dalam dimensi intrapersonal *workplace well-being*.

Untuk mendukung hal tersebut, peneliti melakukan pengambilan data tambahan melalui observasi dan wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 7 Juli 2025 – 9 Juli 2025 terhadap lima orang karyawan generasi milenial yang bekerja sebagai karyawan pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Partisipan terdiri dari tiga laki-laki dan dua perempuan dengan rentang usia 30–42 tahun. Seluruh partisipan telah bekerja minimal satu tahun pada UMKM di bidang perdagangan dan jasa.

Wawancara berlangsung selama kurang lebih 30–45 menit pada setiap partisipan dan berfokus pada dua dimensi *workplace well-being* dari Bartels *et al.* (2019). Berdasarkan hasil pra riset dalam penelitian ini juga mengindikasikan adanya permasalahan *workplace well-being* pada karyawan milenial sektor informal. Wawancara semi-terstruktur yang dilakukan terhadap lima karyawan generasi milenial menunjukkan bahwa pada dimensi interpersonal, mayoritas informan melaporkan kualitas relasi kerja yang cenderung dangkal dan transaksional. Empat partisipan menyatakan bahwa interaksi kerja jarang melibatkan dukungan emosional atau relasi sosial yang bermakna. Salah satu partisipan mengungkapkan bahwa hubungan kerja “sebatas urusan pekerjaan tanpa ruang saling mendukung,” sementara partisipan lain menyebut komunikasi dengan atasan lebih bersifat satu arah dan berorientasi target.

Pada dimensi intrapersonal, seluruh partisipan mengungkapkan rendahnya pengalaman makna kerja. Sebagian besar menyatakan bahwa pekerjaan dijalani terutama sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi, bukan sebagai ruang aktualisasi diri. Beberapa informan juga melaporkan rendahnya sense of control terhadap pekerjaan akibat ketidakpastian pendapatan dan tuntutan fleksibilitas tinggi. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi intrinsik dan meningkatnya kelelahan psikologis. Secara keseluruhan, temuan awal ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* pada karyawan milenial sektor informal masih berada pada tingkat yang belum optimal, terutama pada aspek makna kerja dan dukungan relasional.

Literatur menunjukkan bahwa *workplace well-being* dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual organisasi, di antaranya iklim organisasi dan komitmen organisasi. Iklim organisasi merujuk pada persepsi kolektif karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan hubungan sosial dalam organisasi yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari (Schneider *et al.* 2013).

Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif bertahan lama dan dipersepsikan oleh anggota organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku mereka. Sedangkan menurut Wirawan (2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi yang positif ditandai oleh adanya komunikasi terbuka, keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan, hubungan sosial yang harmonis, dan adanya kesempatan pengembangan karier.

Schneider *et al.* (2013) juga menambahkan bahwa iklim organisasi yang sehat terbentuk ketika kebijakan dan praktik organisasi dipersepsikan konsisten, adil, serta mendukung kesejahteraan anggota organisasi. Dengan demikian, keberadaan indikator-indikator tersebut menjadi acuan penting dalam menilai sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kepuasan kerja, dan menjaga kesejahteraan psikologis karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan Viitala *et al.* (2015) di 24 pusat *daycare* publik di Finlandia, studi kuantitatif ini menggunakan analisis unit-level untuk menemukan bahwa iklim organisasi yang positif seperti suasana “*relaxed and friendly*” atau “*encouraging and supportive of new ideas*” berkorelasi signifikan dengan tingkat *well-being* lebih tinggi. Karyawan di unit dengan iklim organisasi yang lebih rendah memiliki kesejahteraan yang lebih rendah secara signifikan. Temuan serupa diperkuat oleh studi Janiukstis *et al.* (2024) pada organisasi pelayanan sosial di Yunani, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang sehat secara langsung meningkatkan dimensi kesejahteraan karyawan, termasuk aspek psikologis, sosial, dan fisik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Hartanti

dan Puspitadewi (2024) yang menemukan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Iklim yang kondusif mendorong individu untuk merasa dihargai, terlibat, serta lebih termotivasi bekerja.

Iklim organisasi yang positif secara signifikan membentuk dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dalam lingkungan kerja. Penelitian Rochma dan Prameswari (2024) menunjukkan bahwa iklim organisasi berkontribusi sebesar 24% terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis pekerja outsourcing, terutama melalui atmosfer kerja yang mendukung, komunikasi terbuka, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Studi Janiukstis *et al.* (2024) menegaskan bahwa pengelolaan iklim organisasi yang sehat secara langsung memperbaiki kesejahteraan kerja, memperkuat hubungan sosial serta mengurangi prevalensi stres dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan yang menciptakan iklim organisasi yang kondusif dapat secara efektif meningkatkan WWB.

Temuan Singh *et al.*, (2025) menemukan bahwa iklim organisasi yang mendukung meningkatkan ketahanan mental, mengurangi stres dan kelelahan, yang sangat penting bagi karyawan milenial yang menghadapi tantangan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Thaariq dan Indrayanti (2021) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif berkaitan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah di kalangan milenial, menunjukkan bahwa meningkatkan iklim organisasi dapat mengurangi stress. Iklim organisasi yang positif juga meningkatkan harga diri organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan subjektif, menciptakan siklus persepsi positif dan kesehatan mental (Akgemci *et al.*, 2020).

Selain iklim organisasi, komitmen organisasi juga merupakan faktor krusial yang berperan dalam memengaruhi WWB. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Hermina (2022) mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kesejahteraan di tempat kerja. Selain itu, meta-analisis Meyer *et al.* (2002) juga menegaskan bahwa

komitmen organisasi memiliki peran mediatif yang memperkuat hubungan antara faktor kontekstual organisasi, seperti iklim kerja, dengan berbagai indikator kesejahteraan karyawan, termasuk kepuasan dan keterlibatan kerja.

Komitmen organisasi didefinisikan Meyer dan Allen (1991) sebagai keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasi dan memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Definisi ini kemudian dijabarkan melalui tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkesinambungan. Sementara itu, Mowday *et al.*, (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan organisasi tertentu, yang tercermin melalui penerimaan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk berusaha keras demi organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Meyer dan Maltin (2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, berhubungan erat dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Individu yang memiliki ikatan emosional dengan organisasi cenderung merasakan kepuasan kerja, makna dalam pekerjaan, serta dukungan sosial yang lebih kuat. Temuan ini diperkuat oleh meta-analisis Meyer *et al.*, (2002) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, keterlibatan, dan performa, serta berkorelasi negatif dengan turnover intention. Sejalan dengan itu, Riketta (2002) menemukan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi menunjukkan kinerja lebih baik dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Penelitian yang lebih kontekstual juga ditunjukkan oleh Gustamala (2018), yang menemukan bahwa *workplace well-being* berkorelasi positif dengan ketiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, berkesinambungan, dan normatif. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan determinan penting dalam pembentukan *workplace well-being*.

Suarningsih *et al.* (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui peningkatan komitmen organisasi. Sementara itu, Alfa *et al.* (2020) menemukan bahwa iklim organisasi yang positif

berkorelasi signifikan dengan komitmen kerja, yang kemudian memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan studi kuantitatif ini dilakukan oleh Medina-Garrido *et al.* (2023) pada sektor pariwisata di Spanyol (530 responden). Hasil analisis *structural equation modeling* (PLS-SEM) menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Hasil ini tidak hanya dipengaruhi melalui komitmen organisasi sebagai mediasi, tetapi bahwa iklim organisasi sendiri secara langsung memperbaiki *well-being* karyawan. Kemudian temuan terbaru Oleska-Marewska dan Springer (2024) menemukan hubungan yang kuat antara iklim organisasi dan komitmen karyawan, menunjukkan bahwa iklim organisasi positif meningkatkan komitmen, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan di tempat kerja. Kesesuaian orang-lingkungan memoderasi hubungan ini, terutama memengaruhi komitmen afektif. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor dalam membentuk kesejahteraan kerja karyawan.

Namun, sejauh ini, penelitian mengenai *workplace well-being* (WWB) memang telah berkembang cukup luas, namun sebagian besar studi masih berfokus pada konteks organisasi formal, sektor korporasi, atau institusi dengan struktur kerja relatif stabil. Studi-studi terdahulu lebih banyak menguji hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, kinerja, atau *turnover intention* (Schneider *et al.*, 2013). Kajian yang secara simultan mengaitkan persepsi iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai determinan langsung maupun terintegrasi terhadap *workplace well-being*, khususnya pada karyawan generasi milenial sektor informal, masih sangat terbatas. Padahal, sektor informal memiliki karakteristik struktural yang secara fundamental berbeda dari sektor formal, seperti fleksibilitas ekstrem, relasi kerja yang cair, ketiadaan perlindungan sosial, serta tingginya ketidakpastian pendapatan (Badan Pusat Statistik, 2024)

Penelitian-penelitian sebelumnya juga cenderung menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam konteks organisasi mapan, bukan sebagai variabel psikologis yang diuji relevansinya dalam konteks kerja yang secara struktural rentan (Meyer & Allen, 1991). Selain itu, sebagian besar studi

menggunakan pendekatan kesejahteraan kerja yang berfokus pada kepuasan kerja atau *job satisfaction*, bukan pada kerangka *workplace well-being* yang berfokus pada kesejahteraan hedonic, sehingga kurang menyeluruh pada kesejahteraan eudamonik sebagaimana dikembangkan oleh Bartels *et al.*, (2019). Dengan demikian, terdapat gap konseptual dalam menjelaskan bagaimana persepsi terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasi beroperasi dalam membentuk kepuasan kerja, kualitas relasi sosial, dan perasaan memiliki tujuan, energi, dan pengembangan diri pada kelompok pekerja milenial sektor informal.

Secara spesifik, dimensi interpersonal dalam WWB merefleksikan persepsi karyawan terhadap kualitas relasi sosial dan atmosfer kerja, yang secara konseptual berkaitan dengan *organizational climate* sebagai persepsi bersama mengenai praktik, prosedur, dan pengalaman kerja (Schneider *et al.*, 2013). Sementara itu, dimensi intrapersonal yang selaras dengan kesejahteraan eudaimonik berkaitan dengan makna kerja, *sense of control*, dan peluang aktualisasi diri, yang dalam kerangka *Job Demands–Resources Model* dipahami sebagai sumber daya psikologis yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan keterikatan kerja (Dollard & Bakker, 2010). Komitmen organisasi sebagai bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi termanifestasi dalam kesetiaan, rendahnya intensi keluar, serta kontribusi ekstra-peran seperti *organizational citizenship behavior toward organization* (OCBO) (Meyer & Allen, 1991).

Mengingat lebih dari separuh tenaga kerja Indonesia berada di sektor informal (Badan Pusat Statistik, 2024), kegagalan memahami peran persepsi iklim dan keterikatan psikologis dalam membentuk kesejahteraan kerja generasi milenial berisiko memperkuat pola kerja yang bersifat transaksional, meningkatkan *disengagement*, dan menurunkan produktivitas jangka panjang.

Oleh sebab itu, penting untuk menyelidiki keterkaitan persepsi iklim organisasi sebagai representasi konteks sosial kerja dan komitmen organisasi sebagai cerminan kedalaman keterikatan psikologis individu, yang dikaji secara simultan yang membentuk kesejahteraan kerja. Fokus ini menjadi relevan khususnya pada karyawan generasi milenial di sektor informal, sebagai kelompok

yang kini mendominasi struktur tenaga kerja namun relatif kurang terwakili dalam literatur psikologi organisasi, meskipun memiliki karakteristik kerja yang lebih rentan. Berdasarkan penjabaran permasalahan yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan rumusan permasalahan, apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor informal?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan tingkat komitmen organisasi dengan *workplace well-being* (WWB) pada karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor informal.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, terutama bagi peneliti dan kalangan akademisi. Secara umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara persepsi iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*).

b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi dalam mengambil keputusan, merumuskan kebijakan, serta merancang intervensi yang sesuai dengan kondisi organisasi. Selain itu, temuan ini juga dapat membantu perusahaan memahami bentuk iklim organisasi dan komitmen yang ideal dalam rangka meningkatkan

kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*), melalui optimalisasi modal psikologis karyawan dan penguatan dukungan organisasi. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber referensi dan informasi dalam penelitian yang menggunakan variabel serupa.