

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Beberapa waktu lalu, tepatnya pada tanggal 21 Februari 2020, ratusan buruh perusahaan *industry food and beverage* yang berlokasi di wilayah Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, melakukan gerakan mogok kerja. Melansir portal berita daring *Kompas.com*, bahwa aksi unjuk rasa yang dilakukan para pekerja yang mayoritas didominasi kaum perempuan ini terjadi karena adanya ketidakharmonisan hubungan industrial antara pekerja dengan pihak manajemen perusahaan. Para buruh di pabrik yang memproduksi es krim itu menghentikan kegiatannya dalam kurun waktu 30 hari, lantaran menduga hak-haknya telah dilanggar pihak perusahaan, yakni mulai dari upah yang diterima dibawah UMR (Upah Minimum Regional), hingga isu adanya beberapa pekerja perempuan hamil mengalami keguguran, lantaran pekerjaan yang diterima terlalu berat, tidak sesuai dengan kondisi fisiknya sehingga mengalami kelelahan. Sejak tahun 2019 hingga awal bulan Maret 2020, di perusahaan tersebut sudah tercatat ada 15 kasus buruh perempuan hamil mengalami keguguran, dan 6 kasus bayi meninggal dunia setelah dilahirkan dari buruh perempuan.

Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-SEDAR), federasi yang menaungi serikat buruh perusahaan pembuat es krim menjelaskan di situs *fsedar.org*, bahwa para buruh disitu merasa telah dirugikan pihak manajemen perusahaan, diantaranya, besaran upah pokok yang diterima setiap bulannya dibawah UMR dan tidak sebanding dengan risiko pekerjaannya, pihak manajemen kerap memutasikan pekerja ke bagian lain tanpa memberikan pelatihan awal, kecepatan mesin produksi ditambah untuk memacu agar hasilnya lebih banyak tanpa memikirkan risiko dan kondisi pekerjanya, adanya *shift* malam bagi perempuan hamil, perusahaan masih menggunakan buruh kontrak (*outsourcing*) dan adanya ancaman atau sanksi berupa

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) bagi buruh yang mengikuti aksi mogok kerja atau unjuk rasa.

Beberapa tahun lalu diluar negeri, tepatnya di negeri Tirai Bambu, China, dan negara serumpunnya, Taiwan, ada peristiwa yang cukup memprihatinkan dampak dari ketidakharmonisan antara buruh dengan pihak perusahaan, yakni kasus bunuh diri dan percobaannya. Sebut saja kasus bunuh diri yang terjadi di Pabrik Komponen Elektronika di wilayah Longhua, Shenzen, China, *tirto.id* menulis berita daringnya, bahwa dalam rentang waktu satu dekade, sejak tahun 2007 hingga 2016, jumlah kasus bunuh diri yang tercatat yaitu sebanyak 28, empat kasus diantaranya melakukan percobaan bunuh diri. Pada umumnya proses yang dilakukan dalam menghilangkan nyawanya sendiri rata-rata dengan cara gantung diri, ditempat yang jarang dilintasi orang lain, seperti di toilet pabrik. Selain itu, ada juga yang berupaya melompat dari lubang jendela tempat tinggalnya di kos-kosan, dan atau dari ketinggian pabrik, gedung apartemen, serta rumah sakit tempat dirinya dirawat.

Masih dikutip dari sumber media daring yang sama, pengakuan sejumlah pekerja yang diwawancarai oleh 20 universitas China, Brian Merchant, dan hasil audit Fair Labor Assosiation (FLA) pada tahun 2012 berdasarkan catatan "Selamat Tinggal", telah menunjukkan bahwa penyebab utama banyaknya pekerja yang melakukan bunuh diri pada salah satu pabrik terbesar di China, disinyalir pihak perusahaan telah melakukan hal yang tidak menguntungkan bagi pekerjanya, yaitu membuat aturan terlalu ketat, dan tekanan pekerjaannya terlalu tinggi dengan capaian hasil produksinya harus ditambah, atasan sering kali melakukan kekerasan secara verbal terhadap buruh, jam kerja yang melebihi batas waktu sampai 4 jam per hari selama seminggu dari standar waktu kerja 8 jam, serta sering terlambat dalam membayar upah lembur para buruhnya.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan kebijakan perusahaan yang tidak menguntungkan seperti kedua contoh kasus diatas secara langsung maupun tidak, berpengaruh terhadap pekerja, bukan hanya dari segi fisiologis, tetapi juga dari segi psikologis. Karena hal tersebut dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja dan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketidaknyamanan

yang mereka rasakan akan berdampak pada ketidakhadiran atau *absenteeism*, rendahnya motivasi dan kinerja, serta hilangnya produktivas dalam bekerja. Kondisi demikian itu dapat menjadi petunjuk bahwa karyawan tidak merasa sejahtera di tempat kerja.

Kesejahteraan dikenali sebagai hasil interaksi antara karakteristik individu dan karakteristik kondisi kerja. Namun, kesejahteraan di tempat kerja secara eksklusif tergantung pada kondisi eksternal lingkungan kerja dan organisasi dimana individu bekerja (Burke, 1993; Guest, 2002; Lawson, Noblet, & Rodwell, 2009; dalam Biggio & Cortese, 2013). Karyawan bisa dikatakan sejahtera ketika kebijaksanaan dan kreativitas karyawan itu ditingkatkan dan memastikan tingkat beban kerja yang perusahaan berikan dapat dikerjakan dan karyawan dapat menjalani kehidupan yang seimbang (Boxall & Macky, dalam Putra, 2019). Selain itu kondisi di tempat kerja juga dapat memberdayakan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja kerja (Laschinger & Fida, 2014; dalam Vandiya & Etikariena, 2018). Kondisi di tempat kerja tersebut berupa iklim serta hubungan dengan individu lainnya.

Penelitian yang dilakukan Herwanto & Umami (2017) menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD dengan korelasi negatif yang berarti semakin rendah *workplace well-being* guru maka semakin rendah kinerja guru, begitupun sebaliknya semakin tinggi *workplace well-being* guru maka semakin tinggi kinerja guru. *Workplace well-being* memiliki pengaruh sebesar 33,1% terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan Anwarsyah, Salendu, & Radikun (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*. Ketika pekerja memiliki tingkat *job demands* yang rendah maka pekerja memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi, begitupun sebaliknya ketika pekerja memiliki tingkat *job demands* yang tinggi maka pekerja memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Hasil kedua penelitian diatas menunjukkan bahwa *job demands* atau tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan *workplace well-being* yang pada akhirnya *workplace well-being* akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

Kesejahteraan pekerja merupakan hal yang paling sering menjadi fokus, baik dari pihak pengusaha maupun dari pihak pekerja. Kesejahteraan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai hal atau keadaan sejahtera; keamanan; keselamatan dan ketenteraman (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2016). Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Eldy, Pradanawati, & Nugraha, 2014), kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau perusahaan. Kesejahteraan pada buruh/pekerja dapat dilihat dari tiga komponen utama, yaitu *subjective well-being* (kepuasan hidup secara umum dan *dispositional affect* yang dimiliki seseorang), *workplace well-being* (perasaan puas pegawai terhadap pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya), dan *psychological well-being* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri) (Page & Vella-Brodrick, dalam Sawitri, 2013). Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terkait dengan kesejahteraan di tempat kerja atau *Workplace Well-Being* (WWB).

Kesejahteraan karyawan, khususnya di tempat kerja sangat perlu diperhatikan guna meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup karyawan menjadi lebih baik. Kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* adalah rasa kesejahteraan afektif yang dirasakan karyawan terkait dengan kepuasan terhadap nilai kerja intrinsik dan atau ekstrinsik (Page, 2005). Konseptualisasi *workplace well-being* merupakan cabang atau perpanjangan dari *subjective well-being* yang lebih berfokus pada aspek dalam pekerjaan. *Workplace well-being* dibentuk berdasarkan gabungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan nilai-nilai kerja (*work values*) yang berkaitan dengan *subjective well-being* dan *job satisfaction*. Oleh karena itu, teori dan pengetahuan yang berkaitan dengan *subjective well-being* juga berkaitan dengan *workplace well-being*.

Workplace well-being dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain *job/life satisfaction* (*personality* dan *core self-evaluations*), *work goals* dan *achievement, life values*, dan *work values* (Page, 2005), *job security*, *job characteristics*, *job demands*, *managerial style*, *locus of control*, dan *perceived organizational support* (Spector et al,

Gilberth & Benson, Pannacio & Genberghe, Sparks, Faragher & Cooper, dalam Restika, 2013). Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada aspek *perceived organizational support* yang dapat memengaruhi *workplace well-being*.

Hasil wawancara dan observasi kepada seorang karyawan salah satu perusahaan *supplier* batu bara mengungkapkan permasalahan yang dirasakan yaitu terkait dengan *organizational support* yang rendah terhadap kesejahteraan kerja karyawan. Karyawan tersebut mengatakan bahwa jam kerja yang diberikan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan dengan beban kerja yang cukup banyak. Selain itu juga atasan kurang memberi apresiasi terhadap hasil kerja dan dukungan terhadap privasi kehidupan pribadi karyawan sehingga beberapa karyawan merasa tidak sejahtera di tempat kerjanya. Hasil wawancara dan observasi dengan seorang karyawan perusahaan importir granit mengungkapkan hal yang serupa. Dia merasa kurang mendapatkan apresiasi dari perusahaan atas kinerja yang telah dilakukannya. Karyawan di tunt untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan akurat tanpa adanya kesalahan. Jika melakukan sedikit kesalahan maka akan ditegur dengan sangat tegas, bahkan menggunakan kata-kata yang cukup kasar. Hasil kedua wawancara dan observasi yang dilakukan pada 21 Maret 2020 lalu diatas menunjukkan bahwa persepsi atau penerimaan para karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan perusahaan cukup berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Karyawan dalam suatu organisasi membentuk keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (*perceived organizational support* – POS, Eisenberger et al., 1986). Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* adalah keyakinan umum karyawan bahwa organisasi kerja mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* memiliki konsekuensi penting terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan. *Perceived organizational support* adalah skala dimana karyawan percaya bahwa perusahaan mereka menilai jasa mereka dan juga peduli terhadap karakter dan organisasi dalam memenuhi persyaratan layanan. Hal tersebut menunjukkan betapa banyak organisasi

mengakui karyawan dan peduli tentang kesejahteraan karyawan mereka (Al-Homayan et al, 2013).

Perceived organizational support dianggap sebagai jaminan bahwa bantuan akan disediakan oleh perusahaan saat karyawan membutuhkan, untuk menunjang kinerja karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan situasi yang sulit. *Perceived organizational support* dapat berarti menghargai kontribusi karyawan, mendengar keluhan karyawan, merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawannya dan memenuhi kebutuhan karyawan, juga dapat berupa kesediaan memberi apresiasi dan pujian yang tulus kepada karyawan, kemauan melihat dari sudut pandang orang lain, menjadi pendengar yang baik, dan kesediaan mengakui kesalahan. Namun, hal tersebut di atas bukan hanya dilakukan oleh sesama karyawan, tetapi juga antara atasan dan bawahan, antara pimpinan dan karyawannya.

Kurangnya perhatian dan dukungan dari perusahaan membuat karyawan kurang nyaman dan merasa tidak dihargai keberadaan dan kerja kerasnya di dalam perusahaan tersebut sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal dan tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Elayati, 2015). Hal tersebut dapat berimbas buruk pada produktifitas dan perkembangan dari karyawan dan perusahaan. Karena bagi karyawan, organisasi merupakan sumber penting bagi kebutuhan sosio-emosional mereka seperti *respect* (penghargaan), *caring* (kepedulian), dan *tangible benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan terhadap *approval* (persetujuan), *esteem* (penghargaan) dan *affiliation* (keanggotaan) (Eisenberger & Rhoades, dalam Rivai, 2013). Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Hidayat & Fatimah, 2019), walaupun organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan adalah hal yang penting, organisasi harus tetap memperhatikan bahwa karyawan akan tetap menggabungkan dukungan nyata yang ditunjukkan oleh organisasi dengan persepsi individual yang mereka miliki.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat memengaruhi kesejahteraan individu (Baran, Rhoades, & Miller, dalam Caesens & Stinglhamber, 2014), dapat mengembangkan sikap positif pada karyawan (Kurtessis et

al, 2017), dan menciptakan perasaan senang pada karyawan bekerja (Rhoades & Eisenberger, dalam Wardiana & Prasetyo, 2018). Penelitian yang dilakukan Sawitri (2013) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada pekerja pabrik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan dari perusahaan yang dipersepsikan pekerja pabrik, maka semakin baik pula kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh pekerja pabrik tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan Utari (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT.X Yogyakarta. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin positif *perceived organizational support* karyawan, maka semakin tinggi *workplace well-being*, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan Andika & Diana (2019) juga menunjukkan hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* dengan sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* sebesar 29,2%.

Beragam fenomena lingkungan dan kondisi di tempat kerja yang telah diuraikan berdasarkan berita-berita yang terbit, hasil wawancara, dan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkaitan dengan *workplace well-being*. Sejauh ini penelitian yang terkait dengan pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* masih jarang di temui pada penelitian dari luar negeri maupun Indonesia. Penelitian yang ditemukan di Indonesia yaitu terkait dengan hubungan *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being*. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk menguji lebih lanjut mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being*. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti hendak melakukan penelitian pengaruh *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di tempat kerja.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *perceived organizational support* pada karyawan di tempat kerja?
2. Bagaimana gambaran *workplace well-being* pada karyawan di tempat kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di tempat kerja?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka diperlukan pembatasan masalah agar pembahasan permasalahan dalam penelitian ini lebih fokus dan terarah. Penulis membatasi masalah mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di tempat kerja di Jakarta.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu “apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di tempat kerja?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di tempat kerja.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ragam ilmu pengetahuan, khususnya dalam Psikologi Industri dan Organisasi dan menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Serta agar pembaca dapat mengetahui pengaruh

perceived organizational support terhadap *workplace well-being* pada karyawan di tempat kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi industri dan organisasi terkait dengan *perceived organizational support* yang dapat memengaruhi *workplace well-being* karyawan di tempat kerja sehingga industri dan organisasi dapat memaksimalkan pemberian dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

