

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang melakukan kegiatan tertentu untuk merealisasikan tujuan yang dimiliki atau telah ditentukan saat sebelumnya. Saat ini, sumber daya manusia merupakan sebuah kunci atau modal terpenting dari perkembangan yang terjadi pada organisasi ataupun perusahaan (Dwiyanti & Dudija, 2020). Pada sebuah perusahaan atau organisasi sangat penting sekali mempunyai sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang berkualitas sangat bagus atau berkompeten dalam merealisasikan tujuan-tujuan yang telah di tentukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan merupakan individu yang dapat memberikan kontribusi dengan cara menggerakkan suatu organisasi, perusahaan atau institusi. Apabila karyawan dilatih dan dikembangkan dengan baik dan sesuai kemampuannya, maka sumber daya manusia ini akan menjadi aset bagi perusahaan. Dengan adanya karyawan yang merupakan faktor utama untuk terlibat dengan institusi, organisasi, atau perusahaan. Sumber daya manusia bisa menjadi potensi untuk keberhasilan dan pencapaian tujuan. Peran karyawan dapat memberikan prestasi bagi perusahaan swasta atau kantor pemerintahan. Karyawan diandalkan untuk memiliki kapasitas dan ketergantungan yang tinggi agar bisa membantu lingkungan kerjanya dalam mencapai suatu tujuan. Setiap manusia memiliki komitmen dan pengaruh sesuai dengan pekerjaannya, termasuk juga

dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau disebut juga dengan *workplace well-being* (Dwi & Husniati, 2022).

*Workplace well-being* adalah komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja, yang tentunya akan memberi pengaruh negatif bagi perusahaan juga karyawan jika kesejahteraan ditempat kerja tidak terpenuhi (Fridayanti dkk, 2019). Kesejahteraan ditempat kerja juga mempengaruhi kehidupan sehari-hari seseorang baik fisik maupun psikis (Dominica & Wijono, 2019). Hal ini diperkuat oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Page (2005) bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan tidak hanya memberikan dampak bagi karyawan itu sendiri namun juga pada perusahaan atau organisasi dimana tempat ia bekerja. Apabila kesehatan dan kesejahteraan karyawan menurun maka kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan, begitupula sebaliknya.

*Workplace well-being* merupakan kombinasi dari perasaan pekerja secara umum pada pekerjaannya (*core affect*) dan kepuasan pekerja terhadap nilai-nilai pekerjaan (*work values*) (Maulidina & Kadiyono, 2021) . Menurut Paschoal & Tamayo (dalam Albar & Ferdian, 2024) *Workplace well-being* ialah emosi positif di tempat kerja dan keyakinan bahwa seseorang dapat mengekspresikan dan memaksimalkan potensi atau keterampilan seseorang di tempat kerja, serta pencapaian tujuan hidup individu. Menurut Harter dkk (dalam Farahtilah dkk, 2024) kesejahteraan yang dimaksud untuk diperhatikan oleh perusahaan adalah membantu setiap karyawan dalam mencapai hak dan kewajiban dari karyawan,

perusahaan harus mampu memberikan arahan serta kebebasan dalam mengerjakan kewajiban dan mendapatkan hak tersebut sehingga tercipta emosi yang bersifat positif yang tumbuh dalam diri karyawan. Sesuai yang dijelaskan oleh Cooper (dalam Farahtilah dkk, 2024) bahwa kesejahteraan di tempat kerja adalah proses karyawan untuk dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sebagai upaya dalam mencapai kesejahteraan suatu organisasi. Menurut Page (dalam Akhbar dkk, 2020) kesejahteraan di tempat atau *workplace well-being* terbagi menjadi dua dimensi, yakni dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik kesejahteraan ditempat kerja terdiri dari aspek-aspek mengenai perasaan karyawan terkait tugas yang dimiliki dalam ranah kerja mereka. Faktor ini terdiri dari lima aspek, yaitu tanggung jawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja, serta perasaan berprestasi dalam bekerja. Sementara itu, dimensi ekstrinsik kesejahteraan di tempat kerja terdiri dari aspek-aspek mengenai perasaan karyawan terkait lingkungan pekerjaan mereka. Faktor ini terdiri dari delapan aspek, yakni penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu ditempat kerja, upah, dan keamanan pekerjaan. Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Al-Jufri dkk, 2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*, diantaranya yaitu *job demands*, *job control*, dan *job resource*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* yaitu *job demands*.

Menurut Bakker dan Demerouti (2007) mendefinisikan *job demands* atau tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau

organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya atau keterampilan fisik atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan, oleh karena itu dikaitkan dengan biaya fisiologis atau psikologis tertentu. Tuntutan tersebut meliputi tekanan waktu, tuntutan emosional, tuntutan yang bertentangan, tuntutan fisik dan usaha kerja secara umum. Bakker dkk (2011) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi dari *job demands* yaitu *work overload*, *emotional demands*, dan *cognitive demands*. *Work overload* diartikan sebagai adanya beban kerja yang mengacu pada sejauh mana karyawan perlu menyelesaikan banyak tugas dalam jangka waktu yang singkat. *Emotional demands* mengacu pada masalah di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara pribadi dan menguras emosi saat melakukan pekerjaan, sedangkan *cognitive demands* memfokus pada proses yang memerlukan kerja otak dan konsentrasi untuk memproses semua tugas yang diberikan. *Job demands* yang bersifat emosional, fisik, dan konflik antara pekerjaan dan rumah merupakan faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja dan sinisme. *Job demands* juga berhubungan dengan ketegangan, termasuk kekurangan energi dan masalah kesehatan terhadap karyawan. Ketegangan ini terjadi ketika sumber daya pekerjaan tertentu tidak tercukupi seperti gaji, penghargaan dan keamanan serta peluang karir. Selain itu karyawan dengan tingkat ketegangan kerja yang cukup tinggi juga kurang mampu dalam mengelola emosinya sendiri (Bakker & Demerouti, 2007).

Kesejahteraan karyawan telah mendapatkan hasil dari catatan tuntutan pekerjaan, tidak hanya mencakup tuntutan kerja psikologis dan fisik yang dikategorikan tinggi seperti kurangnya penghargaan, dan kurangnya otonomi,

namun juga tuntutan emosional dukungan sosial dari rekan kerja, dukungan pengawasan, dan *feedback* kinerja seseorang (Ade dkk, 2024). Sementara itu, *job demands* dapat memicu ketegangan sehingga dapat meningkatkan kemampuan adaptif karyawan dalam bekerja, namun *job demands* yang berlebihan justru akan dapat memicu stres yang mengharuskan karyawan untuk mengeluarkan usaha lebih ketika menghadapinya, bagi karyawan yang tidak mampu menghadapi tekanan tersebut akan menimbulkan respon negatif seperti kecemasan, depresi serta kelelahan (Aprilianingsih & Frianto, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 4 sampai 5 Desember 2024 yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan di PT. Kilang Lima Gunung, diperoleh keterangan bahwasanya karyawan terdapat permasalahan terkait *workplace well-being*. Adapun hasil wawancaranya yaitu karyawan merasa upah yang diberikan kurang sesuai dengan resiko pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan juga merasa bahwa tanggung jawab yang perusahaan berikan cukup berat dimana mereka diberi waktu untuk mengerjakan permintaan atasan yang mendadak. Karyawan juga menghadapi kesulitan dalam membagi waktu karena terkadang karyawan harus melebihi waktu kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga mengalami keterbatasan waktu istirahat karena saat bekerja diharuskan berganti-gantian dan mesin pabrik harus terus berjalan agar permintaan cepat diselesaikan. Terkadang, dalam situasi tertentu, karyawan di perusahaan mendapatkan permintaan atasan yang mendadak lalu terkadang adanya kerusakan alat pabrik yang harus membutuhkan waktu lama untuk memperbaikinya yang memperlambat jadwal pulang.

Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa memang fasilitas di perusahaan tempat karyawan bekerja memang kekurangan seperti perlindungan alat kerja yang minim dan kurangnya pelatihan K3 karena resiko yang diterima dapat berdampak kepada karyawan cukup besar seperti polusi udara, paparan panas dari mesin dan alat-alat yang lain. Hal ini dapat memperburuk kualitas kesejahteraan karyawan dan menurunkan produktivitas. Selanjutnya beberapa karyawan mengalami ketidakadilan dan kurangnya perhatian dari atasan atas usaha dan pekerjaan yang dilakukan dengan baik lalu saat karyawan mendapatkan keluhan dari atasan membuat karyawan merasa menurunkan motivasi dan makna kerja.

Adapun selain itu karyawan juga merasa tidak mendapat umpan balik yang positif dari atasan atau kurangnya apresiasi dan penghargaan atas kontribusi karyawan yang membuat karyawan merasa diabaikan atau tidak dianggap penting dalam perusahaan. Selanjutnya karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sendiri terkadang membutuhkan bantuan karyawan lain atau pendapat dari karyawan lain ketika adanya kesulitan dalam pekerjaan. Karyawan merasa kurang puas dengan posisi kerja yang ditempatin dan menginginkan posisi yang lebih baik.

Sementara itu situasi seperti ini, *job demands* menjadi salah satu dampak terhadap kesejahteraan karyawan ditempat kerja yang dimana karyawan merasa memiliki beban kerja yang berlebihan yang dimana perusahaan memberikan waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan juga merasa ketika mereka stres atau lelah dengan pekerjaan sering terbawa-bawa ke orang lain seperti dirumah dan menjadi sinis atau mudah tersinggung. Selanjutnya karyawan juga

terkadang merasa jenuh dengan pekerjaannya karena menurutnya rutinitas yang monoton yang menyebabkan kelelahan mental dan karyawan mempertahankan fokus saat melakukan tugas berulang untuk menghindari kesalahan atau kecelakaan saat bekerja.

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mencoba melihat hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Vania Shaffira Dominica dan Sutarto Wijono (2019), dengan judul “Hubungan Antara *Job Demand* dengan *Workplace Well-Being* pada karyawan Generasi Z di Jakarta” dengan subjek sebanyak 120 karyawan generasi Z di Jakarta yang berusia 21 sampai 24 tahun. Hal ini sejalan dengan landasan teori yang mana ada hubungan signifikan negatif antara variabel *job demand* dan *workplace well-being* pada karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Riadhil Himmah (2024), dengan judul “Hubungan *Job Demands* dengan *Workplace Well-Being* Karyawan Rumah Sakit X Kota Padang”, penelitian yang dilakukan pada 138 karyawan di rumah sakit X di kota Padang. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Rumah Sakit X di Kota Padang dengan arah negatif dengan taraf sedang.

Perbedaan dan keterbaruan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi dilakukannya penelitian dan sampel penelitian. Berdasarkan hasil wawancara dan fenomena yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Job*

*Demands* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Kota Padang”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat Hubungan antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-being* pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Kota Padang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat Hubungan antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-being* pada Karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

Manfaat teoretis dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

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

##### **a. Bagi Karyawan**

Diharapkan karyawan dapat meningkatkan kesadaran di kalangan rekan kerja tentang pentingnya *Job Demands* dengan *Workplace Well-being* pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung.

**b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan positif kepada pihak perusahaan untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan *Job Demands* dan *Workplace Well-being*, sehingga dapat menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan *Job Demands* dan *Workplace Well-being* pada Karyawan.

**c. Bagi peneliti selanjutnya**

Diharapkan dapat menjadi informasi tambahan, pengetahuan, dan referensi perbandingan mengenai Hubungan antara *Job Demands* dengan *Workplace Well-being* pada Karyawa