

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pekerjaan merupakan sesuatu yang dikeluarkan seseorang atau kelompok sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Pekerjaan juga dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari perusahaan. Kemampuan pekerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah pekerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi volume dan kualitas produksi. Dapat dikatakan pekerja merupakan aset perusahaan terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang pekerja untuk dapat menarik, memelihara dan mempertahankan perusahaan untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut (Anoraga, 2014).

Perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan, yang mempekerjakan pekerja dengan membayar imbalan. Dalam menjalankan sebuah perusahaan, tentunya diperlukan karyawan yang berkompeten agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan menguntungkan. Maka perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya dan melakukan pengembangan mengenai kinerja karyawan demi kelancaran kegiatan dalam suatu perusahaan (Munandar, 2014).

Diera saat ini sebuah perusahaan dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat dan tepat. perusahaan tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia. Mengingat sumber daya manusia sendiri faktor utama dalam menjalankan sebuah perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan (Putri, 2023). Karyawan pada masa sekarang dapat didefinisikan sebagai aset yang penting bagi suatu perusahaan yang berperan aktif untuk merancang dan menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab supaya mencapai tujaun dari suatu perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik, apabila karyawan mempunyai antusiasme kerja yang tinggi (Hasibuan, dalam Rafifah & Gunawan, 2022) Jika sumber daya manusia unggul maka perusahaan juga unggul, dengan begitu tujuan organisasi akan tercapai. Melihat betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam keberlangsungan hidup perusahaan, perusahaan terus berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan (Putri, 2023).

Apabila ingin menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki kegairahan untuk berprestasi tinggi karena berkembang tidaknya suatu organisasi pemerintahan maupun swasta sangat ditentukan oleh anggota personel dari organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan dan mencapai produktivitas tujuan tergantung pada kualitas dan kinerja karyawan, tujuan organisasi akan tercapai apabila kinerja karyawan baik begitupun sebaliknya. (Rizki dalam Nadia, 2021). Kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan hasil yang baik demi mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu hal

yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi baik adalah tercapainya kesejahteraan karyawan ditempat kerja, atau dikenal dengan istilah *workplace well-being* (Salsabila, 2019).

*Workplace well-being* menurut Barter, Peterson dan Reina (dalam Rohayati dkk, 2024) didefinisikan sebagai evaluasi subjektif oleh karyawan mengenai kemampuan mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja. *Workplace well-being* merupakan sebagai kondisi dimana karyawan dapat merasakan kepuasan dan kesejahteraan baik secara emosional maupun dalam nilai-nilai pekerjaan mereka (Rohayati, dkk, 2024). Dalam tempat kerja *workplace well-being* harus dipunyai oleh para pekerja, hal tersebut bertujuan agar kinerjanya semakin meningkat dan memberikan pengaruh yang baik dilingkungan pekerjaannya. Produktivitas akan meningkat ketika *workplace well-being* sudah ada serta akan terdapat kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja (Jones, dalam Saputra & Yuniasanti, 2022).

Menurut Page (dalam Dominica & Wijono, 2022) bahwa *workplace well-being* memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan karyawan hidupnya, kesehatan dan kesejahteraan karyawan tidak hanya memberikan dampak bagi karyawan itu sendiri namun juga pada perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja. Apabila kesehatan dan kesejahteraan karyawan menurun maka kinerja karyawan tersebut akan menurun, begitu pula sebaliknya. Harter (dalam Maulidina & Kadiyono, 2021) menyatakan *workplace well-being* karyawan merupakan sebuah elemen mendasar bagi organisasi, sehingga karyawan berhasil

berkontribusi terhadap hasil yang diinginkan seperti peningkatan *performance*. Dengan kata lain, kesejahteraan karyawan menjadi aspek yang harus diperhatikan agar karyawan dapat memberikan performa terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama meningkatkan kinerja (Kathryn, dalam Maulidina & Kadiyono, 2021).

Cvenkel (dalam Nadia, 2024) *workplace well-being* adalah kebahagiaan yang dapat dirasakan oleh karyawan ditempat kerja. Kebahagiaan ini dapat diperoleh dari beberapa aspek, seperti kebahagiaan yang tercipta dengan rekan kerja, rasa dihormati dan dihargai, dan perlakuan sesama oleh sesama karyawan. *Workplace well-being* meliputi kepuasan kerja (*job satisfaction*) selain itu dapat meliputi perasaan karyawan secara umum (*core affect*), serta *work values* atau dimensi-dimensi penting yang terdapat pada pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan (Grant, dalam Nadia, 2024). Dengan ini, dapat dilihat bagaimana *workplace well-being* begitu mempengaruhi jalannya pekerjaan seorang karyawan dan menentukan hasil dari karyawan.

*Workplace well-being* adalah komponen yang memiliki hubungan paling dekat dengan pekerja, dikarenakan pekerja menghabiskan waktunya di lingkungan tempat kerja, yang tentunya akan memberi pengaruh negatif bagi perusahaan juga karyawan jika *workplace well-being* tidak terpenuhi. *Workplace well-being* juga mempengaruhi kehidupan sehari-hari individu baik fisik maupun psikis (Arwansyah dalam Dominica & Wijono, 2022). Karyawan yang mempunyai *workplace well-being* yang tinggi yaitu karyawan yang ada dalam keadaan emosi positif sehingga menyebabkan karyawan lebih berbahagia dan produktif. Akan

tetapi, pada karyawan yang berada pada *workplace well-being* rendah, maka karyawan dapat menjadi kurang produktif, kurang dapat memutuskan hal yang benar dan baik serta mempunyai kemungkinan untuk absen atau tidak masuk kerja (Enders dalam Agustin & Maryam, 2022). Dalam pandangan Bakker & Demerouti (dalam Saputra & Yuniasanti, 2022) dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* para pekerja, diantaranya yaitu *job demands*, *job control* dan *job resource*. Dari beberapa faktor tersebut, dalam bekerja hal yang dianggap menentukan rendah atau tingginya *workplace well-being* yaitu *job demands*.

*Job demands* merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan atau dipenuhi yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, aspek sosial dan organisasi pada sebuah pekerjaan dan dibutuhkan upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan untuk memenuhinya karena memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu (Ramadhani & Hadi dalam Aprilianingsih & Frianto, 2022). *Job demands* yang berlebihan dari perusahaan atau instansi kepada karyawannya, akan menimbulkan sebuah kondisi terbebannya karyawan atas tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terlebih ketika *job demands* tersebut telah berubah menjadi sebuah tekanan dari atasan, sehingga karyawan tanpa bisa menghindar maupun menolak harus bersedia untuk menghadapi kekeliruan atau tuntutan untuk menyelesaikan tugas yang berat dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang terlalu banyak menuntut, rekan kerja yang tidak menyenangkan dan *job demands* tambahan (Randal, dalam Rahayu, dkk, 2022).

*Job demands* dipengaruhi oleh beban kerja, yaitu berat atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan seseorang, dan apakah pekerjaan yang dilakukan berlebih, atau lebih banyak dari deskripsi kerja yang diberikan. Selain itu, *job demands* juga berkaitan dengan tekanan dalam waktu, yaitu adanya batas waktu yang diberikan kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, dan seberapa cepat seseorang harus menyelesaikan pekerjaannya (Karasek, dalam Zavanya, dkk, 2019). Menurut Casmiati (Dalam Diana, 2020) *job demands* menjadi pemicu terjadinya kelelahan sebab beban pekerjaan yang terlalu tinggi, namun memiliki keterbatasan waktu sehingga adanya suatu masalah melalui keinginan tinggi dari suatu pekerjaan dengan mengharuskan menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu daripada hal pribadi lainnya.

*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 (Ramadhani & Hadi dalam Aprilianingsih, & Frianto 2022). Para karyawan ketika terdapat sebuah tuntutan dan penekanan dalam bekerja yang tidak disesuaikan dengan kemampuan serta wawasan yang dimiliki oleh karyawan, akan memberikan pengaruh terhadap rasa stres dalam bekerja. Stres dan kondisi fisik karyawan tentu akan memberikan pengaruh terhadap hasil pekerjaannya, oleh karena itu *workplace well-being* akan menurun (Lekka dalam Saputra & Yuniasanti, 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti telah lakukan dengan 10 orang karyawan dan pimpinan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar, pada tanggal 10 Oktober 2024 dengan karyawan yang bekerja dibagian produksi pada aspek *workplace well-being* didapatkan informasi bahwa pada karyawan bagian produksi harus datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Karyawan bagian produksi masuk kerja pukul 04.00 lalu istirahat pukul 07.00-9.00 lanjut kerja sampai jam 12.00, istirahat pukul 12.00-13.00 kemudian lanjut kerja dan pulang dengan waktu yang tidak ditentukan membuat karyawan sulit membagi waktu bekerja dengan waktu pribadinya. Pihak atasan jarang melakukan pengawasan kepada karyawan bagian produksi saat bekerja. Karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja disebabkan kebisingan dari mesin dan udara yang lembab ditempat kerja. Terdapat beberapa permasalahan antara para karyawan dengan rekannya. Karyawan juga merasa jika ada peluang promosi sangat jarang untuk bisa mendapatkannya, karena perusahaan hanya melihat dari latar belakang pendidikan saja. Selain itu, jika ada lembur, upah belum tentu diberikan.

Selanjutnya peneliti mendapatkan keterangan bahwa karyawan merasa kesulitan dalam bekerja karena karyawan kurang mampu dan merasa kurang mandiri dalam mengoperasikan mesin saat bekerja dan membutuhkan bantuan rekan kerjanya. Sehingga seringkali karyawan mendapatkan komplain pada kualitas hasil produksi yang dikerjakan, serta karyawan kurang merasa berprestasi di tempat kerjanya karena tidak mencapai hasil yang diharapkan perusahaan, meskipun telah bekerja keras menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja dibagian produksi pada aspek *job demands* didapatkan informasi bahwa peraturan jumlah standar pengolahan daun teh dari perusahaan yaitu 25 ton perhari. Seringkali jumlah pemetikan yang dihasilkan melebihi kapasitas dari target yang ditentukan, hal ini membuat karyawan pada bagian produksi harus menyelesaikan semua hasil petik teh pada hari itu dan tidak jarang karyawan baru bisa pulang bekerja lebih lama dari biasanya. Selain itu, apabila ada hari besar seperti kemerdekaan, hari raya idul fitri, malam tahun baru, dan lainnya karyawan biasanya akan pulang kerja pukul 01.00 WIB. Hal ini disebabkan karena karyawan pabrik tidak diizinkan pulang sebelum apa yang dikerjakannya selesai dan adanya tugas tambahan dan lembur. Karyawan juga mengatakan, dimana mereka merasa emosi apabila mesin yang digunakan untuk mengolah teh rusak dan karyawan harus menunggu sampai mesin bisa kembali beroperasi, serta karyawan merasa lelah karena saat bekerja membutuhkan konsentrasi yang terus-menerus dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Saputra dan Yuniasanti (2022) tentang hubungan *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja hotel X di Yogyakarta, didapatkan hasil bahwa hasil korelasi diperoleh ada hubungan negatif antara *job demands* pada pekerja hotel X di Yogyakarta dengan *workplace well-being*. Semakin rendah *job demands* maka cenderung semakin tinggi *workplace well-being* yang dihasilkan. Sebaliknya, jika semakin tinggi *job demands* maka semakin rendah *workplace well-being*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dominica dan Wijono (2019) tentang hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi Z di

Jakarta, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being*.

Penelitian ini juga dilakukan oleh Ade, dkk (2024) dengan judul hubungan *job demands* dengan *workplace well-being* karyawan rumah sakit X di kota Padang, didapatkan hasil terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* dengan arah negatif, yaitu semakin tinggi *job demands* karyawan rumah sakit X di kota Padang, maka semakin rendah *workplace well-being* yang dimiliki oleh karyawan, begitupun sebaliknya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah tempat penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada Karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV Kebun Danau Kembar.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang akan memperkaya perkembangan ilmu psikologi dan menerapkan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh ahli-ahli sebelumnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Manfaat Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberi gambaran tentang *workplace well-being* yang ada pada karyawan dan hubungannya dengan *job demands*.

#### b. Manfaat Bagi Pimpinan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan *job demands* yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat mencapai tujuan dalam bekerja lebih baik lagi.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* dalam penyusunan skripsi, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menambah informasi serta bahan rujukan sebagai acuan dalam melakukan kajian penelitian dikemudian hari.