

BAB I

PENDAHULUAN

Kelompok ialah suatu kumpulan yang terstruktur serta memiliki capaian tertentu, dengan batasan sekumpulan yang telah ditetapkan bersama, guna mencapai objek yang telah ditetapkan bersama (Fithriyyah, 2021). Dalam konteks bisnis, kelompok berfungsi sebagai wadah di mana sumber daya, termasuk manusia, dikelola untuk menghasilkan produk atau jasa yang akhirnya menambahkan daya tarik konsumen. Struktur di dalam sebuah organisasi mencakup berbagai elemen seperti visi, misi, budaya perusahaan serta sistem manajemen yang mengatur bagaimana pekerjaan dilakukan. Di dalam sebuah organisasi, karyawan merupakan aset penting dan pemegang peran sentral sebagai penggerak utama dalam pencapaian yang menjalankan berbagai aktivitas operasional dan strategis perusahaan (Anggitaning, dkk., 2022)

Karyawan bukan hanya sekadar sumber daya (*resources*), tetapi juga aset berharga yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja, motivasi dan kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas, inovasi dan daya saing perusahaan di pasar (Pangestu, dkk., 2024). Kontribusi antara kelompok dengan karyawan saling berkaitan. Organisasi menyediakan berbagai fasilitas, seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja dan peluang pengembangan karir, sementara karyawan memberikan kontribusi berupa tenaga, keterampilan dan ide-ide inovatif. Hubungan ini harus dibangun berdasarkan kepercayaan, dukungan dan penghargaan agar terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Syah & Puspitadewi, 2024).

Kenyataan yang terjadi dalam praktiknya tidak semua organisasi mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan karyawannya. Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa organisasi tidak cukup menghargai dan tidak peduli pada kontribusi mereka. Persepsi ini memiliki hubungan dengan kondisi kenyamanan serta kualitas pengalaman karyawan di tempat kerja. Dengan demikian, setiap lembaga perlu menjamin tersedianya dukungan yang memadai bagi para karyawan, baik berupa dukungan emosional, apresiasi, maupun penyediaan fasilitas kerja yang layak (Umihastanti & Frianto, 2022).

Seperti kasus yang dialami oleh pekerja di PT Fast Food Indonesia (KFC), puluhan karyawan merasa dirugikan akibat kebijakan pemotongan upah sebesar 30% yang diterapkan perusahaan sejak April 2020 tanpa kesepakatan terlebih dahulu. Pekerja

juga mengeluhkan pembayaran THR yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sama dan penundaan upah lembur yang merugikan mereka. Selain itu, kebijakan diskriminatif terkait tes PCR yang harus dibayar pekerja semakin memperburuk situasi. Ketidakpuasan ini mendorong pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka melalui serikat pekerja, yang menjadi wadah utama dalam menyuarakan keadilan dan kesejahteraan para karyawan, yang seharusnya mendapat perlindungan lebih dari perusahaan (www.tempo.com).

Temuan yang diperoleh pada objek penelitian ini pada karyawan di perusahaan PT Fritto Chicken Indonesia, didapati bahwa kesejahteraan kerja karyawan di perusahaan tersebut masih tergolong rendah. Karyawan merasa kurang mendapatkan penghargaan yang adil atas kinerja yang mereka lakukan, merasa tidak mendapatkan bantuan dalam menghadapi permasalahan emosional dan merasa tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik. Kondisi ini berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, hingga menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja mereka.

Dari uraian hasil observasi, perbincangan atau temuan berikut, dapat diartikan yaitu kesejahteraan karyawan (*workplace well-being*) memegang peranan penting karena berpengaruh terhadap pengalaman kerja serta motivasi mereka. Upaya menjaga kesejahteraan karyawan tidak hanya membentuk lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup mereka secara menyeluruh.

Workplace well-being ialah kondisi sejahtera yang dialami pekerja, yang muncul dari kepuasan terhadap berbagai aspek bidang yang berhubungan dengan pribadi pekerja (*core affect*) dan angka konflik dari karyawan itu sendiri (Page, 2005). *Core affect* mengarah ke dalam perasaan yang menggabungkan kenyamanan dan tidak, serta tingkat rasa yang mempengaruhi aktivitas orang. Sementara itu, Harter dkk. (2002) mengartikan kenyamanan di tempat kerja sebagai kondisi mental positif yang dipengaruhi oleh pengembangan diri, tujuan hidup, hubungan interpersonal yang harmonis, kemampuan mengendalikan diri, integritas, dan kontribusi terhadap masyarakat. Sehingga bisa diartikan bahwa *workplace well-being* adalah suatu kondisi yang menggambarkan kesehatan fisik, mental, emosional, dan sosial yang baik bagi karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang baik adalah karyawan yang berada pada emosi positif sehingga membuat karyawan menjadi lebih sejahtera dan produktif.

Page (2005) menegaskan *workplace well-being* terdiri atas 2 (dua) dimensi, yakni

intrinsik dan ekstrinsik. Sisi intrinsik mencakup lima bagian, yakni: (1) Tanggung jawab kerja, yakni perasaan karyawan terhadap beban tanggung jawab yang diberikan organisasi serta rasa percaya diri untuk melaksanakan tugas dengan baik; (2) Makna pekerjaan, yang mencerminkan pandangan karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan nilai positif secara individu atau kepada manfaat yang semakin meluas; (3) Kemandirian kerja, yaitu kebebasan untuk menyelesaikan tugas tanpa harus bergantung pada orang lain; (4) Pemanfaatan pengetahuan dan keterampilan, di mana organisasi menyediakan pekerjaan yang memungkinkan karyawan mengoptimalkan potensi diri; serta (5) Perasaan berprestasi, yang timbul ketika tugas dapat diselesaikan dengan baik sehingga menimbulkan rasa bangga dan pencapaian pribadi. Sementara itu, dimensi ekstrinsik terdiri dari delapan bagian, yakni: (1) Optimal dalam memanfaatkan waktu, yang membantu karyawan menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi; (2) Tempat kerja, yang meliputi kenyamanan, kepuasan, dan budaya kerja di lingkungan organisasi; (3) Supervisi, yaitu dukungan dan perlakuan positif dari atasan terhadap karyawan; (4) Peluang promosi, pemberian peluang untuk mengembangkan jenjang karir; (5) Pengakuan terhadap kinerja baik, melalui penilaian yang objektif dan perlakuan berbeda antara kinerja yang baik dan kurang baik; (6) Penghargaan sebagai individu, yaitu penerimaan diri oleh atasan maupun rekan kerja; (7) Imbalan finansial, yang dapat menjadi motivasi bagi sebagian orang; dan (8) Keamanan kerja, yakni rasa aman dan kepuasan terhadap posisi atau jabatan yang dimiliki.

Well-being karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor. Sadida dan Fitria (2018) menyebutkan bahwa faktor penentunya antara lain berasal dari lingkungan sosial di tempat kerja, seperti pendapat terhadap dukungan organisasi, iklim organisasi, identitas sosial, serta keadilan sosial di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, perhatian utama diarahkan pada aspek *Perceived Organizational Support* atau dukungan organisasi.

Perceived Organizational Support (POS) mengarah bagaimana karyawan mempercayai bahwa kelompok menghargai kontribusi yang mereka berikan serta memperhatikan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Konsep ini juga mencakup persepsi bahwa kelompok siap memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan mengatasi tekanan kerja. Sementara itu, Robbins dan Judge (2013) menegaskan POS sebagai tingkat kepercayaan karyawan kerja bahwa kelompok menghargai peran mereka dan peduli terhadap kesejahteraan yang mereka

miliki.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *Perceived Organizational Support* mencakup tiga aspek. Pertama, *fairness* (keadilan), yaitu berpendapat terhadap keadilan prosedur yang diterapkan organisasi dalam pembagian sumber daya antar karyawan kerja. Kedua, *supervisor support* (dukungan atasan), yang menggambarkan sejauh mana atasan peduli terhadap kesejahteraan bawahan dan menghargai kontribusi mereka. Ketiga, penghargaan organisasi dan kondisi kerja, yakni bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan kerja beserta kualitas lingkungan kerja yang disediakan.

Temuan penelitian yang sama dilakukan oleh Cahyani (2023) memberikan informasi bahwa *social support*, khususnya aspek *Perceived Organizational Support* (POS), ialah bagian terkuat dalam *job resources* yang dapat mengurangi hambatan kerja yang dirasakan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *self-compassion* dan POS yang dirasakan individu, semakin tinggi pula *workplace well-being* yang mereka alami. Satu lagi temuan penelitian yang serupa disampaikan oleh Rengganis dkk. (2024) melalui penelitiannya pada 92 karyawan tetap, yang mengungkapkan bahwa POS dan *psychological capital* berkontribusi positif dan signifikan terhadap *workplace well-being*. Ketika karyawan meyakini bahwa perusahaan peduli serta memperhatikan kesejahteraan mereka, muncul perasaan dukungan organisasional yang lebih kuat.

Penelitian ini mengajukan hipotesis adanya keterkaitan positif antara variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan *workplace WB* pada karyawan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat POS yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being* karyawan. Sebaliknya, rendahnya POS akan berbanding lurus dengan rendahnya *workplace well-being*.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini diberi judul “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT Fritto Chicken Indonesia di Kota Medan”. Rumusan masalah yang diajukan ialah “Apakah terdapat korelasi antara POS dengan WB pada karyawan PT Fritto Chicken Indonesia di Kota Medan?”. Capaian penelitian ini ialah mendapatkan keterkaitan antara *Perceived Organizational Support* bersamaan *Workplace Well-Being* pada karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini mendapatkan 2 (dua) manfaat yang dicapai yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi

petunjuk, menambah pengetahuan, dan memperkaya kajian ilmu psikologi, khususnya dalam komponen psikologi industri dan organisasi. Secara praktis, 1) bagi karyawan, diharapkan karyawan yang bekerja memiliki kesejahteraan psikologis yang baik sehingga mampu bekerja dengan perasaan aman, nyaman, dan tenang, serta memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah, tentu saja hal ini mendorong peningkatan kinerja serta produktivitas di tempat kerja. 2) Bagi pimpinan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar yang berharga untuk merancang program kesejahteraan dan mendukung kesejahteraan psikologis pada karyawan, seperti komunikasi yang terbuka, empati, dan pemberian *reward* atas kontribusi karyawan sehingga karyawan yang bekerja merasa dihargai dan diakui.