

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk yang bekerja di sektor industri mengalami peningkatan pada tiap tahunnya. Data sensus yang tercatat di Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat di tahun 2017 penduduk dengan usia 15 tahun ke atas yang memiliki pekerjaan utama di sektor industri berjumlah 17,560,099 orang. Jumlah tersebut terus mengalami peningkatan pada tahun 2018 meningkat menjadi 18,250,001 orang. Di Indonesia terdapat berbagai bidang pekerjaan diantaranya adalah bidang pertanian, pendidikan, perkebunan, industri, perdagangan dan jasa.

Industri otomotif merupakan salah satu sektor pada bidang perdagangan dan jasa yang terus berkembang di Indonesia. Meningkatnya harga penjualan dari tahun ke tahun merupakan suatu tanda bahwa sektor industri selalu berkembang. Dunia industri yang berkembang cepat dan dinamis, memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien guna mencapai perubahan yang lebih baik. Sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan kualitas terbaik untuk mampu bersaing dan juga menghadapi berbagai tuntutan yang besar karena efektivitas dan keberhasilan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi pada sebuah perusahaan dapat mendorong munculnya perilaku melebihi apa yang telah

distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004). Sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan disebut karyawan.

Menurut Kusdiarti (1999) karyawan merupakan aset penting perusahaan yang perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis dan pemberian tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah individu yang menyediakan jasa, baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki semangat bekerja dan mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meraih prestasi yang optimal (Hasibuan, 2011).

Karyawan diharapkan mampu untuk berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan serta menampilkan perilaku yang produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh karena itu, pemberian dukungan dan perhatian dari perusahaan mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan suatu hal yang penting (Page & Vella-Brodick, 2009). Menurut Cooper dan Catwright (1995) kesejahteraan dan kesehatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan finansial dan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, kesejahteraan karyawan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan memberikan performa terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa tidak memperoleh kesejahteraan di tempat kerja memiliki hubungan yang positif dengan

rendahnya produktivitas karyawan, turunnya performa kerja karyawan, sulit melakukan *decision-making*, dan meningkatnya absenteeism (Boyd,1997).

Marlina (2017) menyebutkan bahwa sejumlah karyawan PT. X berdemo untuk menuntut kenaikan upah minimum di depan balai kota Jakarta. Karyawan meminta Gubernur untuk menyesuaikan upah buruh menurut upah minimum kota (UMK) berdasarkan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan PT. X mengalami penurunan produktivitas. Senada dengan hal tersebut Huda (2017) menyebutkan bahwa ratusan buruh menggelar aksi unjuk rasa guna menuntut pemerintah agar menaikkan upah minimum kota (UMK), para buruh menilai upah minimum kota Semarang paling rendah dibandingkan dengan kota-kota besar yang ada di Indonesia, sedangkan harga kebutuhan pokok di kota-kota besar sama. Kemudian Surya (2019) mengatakan bahwa sales *handphone* di kota tuban melaporkan atasannya ke polisi karena menerima hukuman yang tidak sewajarnya apabila tidak mencapai target penjualan, hukuman yang diberikan berupa lari memutar alun-alun, *push up*, *squat jump* bahkan sales tersebut diperintah memakan garam. Berdasarkan berita tersebut, disimpulkan bahwa karyawan melakukan aksi demo dan mogok kerja karena kurangnya gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan dan juga tingkat pekerjaan yang berat menunjukkan bahwa perusahaan kurang memenuhi kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan yang dekat hubungannya dengan karyawan dan lingkungan kerja adalah *workplace well being*, karena karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja di lingkungan kerja atau perusahaannya. Kesejahteraan di lingkungan kerja sudah menjadi tanggung jawab organisasi untuk membantu karyawan

mendapatkan haknya dengan memberikan kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dari karyawan (Harter, 2002). Menurut Page (2005) *workplace well-being* adalah kesejahteraan yang dirasakan para pegawai yang dipengaruhi dengan munculnya kepuasan terhadap aspek dalam pekerjaannya. Pekerja yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi adalah pekerja yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat pekerja menjadi lebih bahagia dan lebih produktif. Namun sebaliknya, pada pekerja yang berada pada lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak menyejahterakan pekerja maka pekerja bisa menjadi kurang produktif, kurang mampu mengambil keputusan yang baik dan memiliki kemungkinan untuk mangkir dari pekerjaannya (Boyd, dalam Danna & Griffin, 1999).

Page dan Vella-Brodrick (2009) menjelaskan *workplace well-being* terdiri dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang merupakan bentuk evaluasi kognitif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, terdapat pula afektif (emosional). Kepuasan kerja dan afek yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut tidak terpisahkan dan membentuk konstruk *workplace well-being*. Oleh karena itu, dalam melihat kesejahteraan di tempat kerja seseorang, unsur kognitif dan afektif tidak dapat dipisahkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wanda (2012) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki tingkat *job demands* yang rendah, pekerja juga memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi. Begitu pula ketika pekerja memiliki tingkat *job demands* yang tinggi, maka pekerja

tersebut memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Menurut Zahro (2018) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara *workplace well-being* dengan *work value*. Hal ini didukung dengan teori dari Page (2005) yang menyatakan bahwa dalam menentukan *workplace well-being* pada karyawan sangat menekankan pentingnya nilai-nilai intrinsik maupun ekstrinsik dalam pekerjaan guna membuat karyawan menikmati pekerjaannya (Page, 2005).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sadana (2014) dengan judul pengaruh *employee engagement* dan *workplace well-being* terhadap *turnover intention* terdapat hasil *workplace well-being* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan, apabila kesejahteraan karyawan di tempat kerja sudah terpenuhi maka keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain akan semakin rendah, oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Menurut Spector (2002), salah satu variabel yang memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja yaitu *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* adalah keyakinan seseorang tentang seberapa besar suatu organisasi memperhatikan kesejahteraan seseorang dan menilai apa yang telah dilakukan bagi organisasi (Robbins & Judge, 2015). Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support* merupakan salah satu konsep yang penting dalam manajemen. Hal ini dikarenakan dukungan organisasi akan memberikan penjelasan mengenai hubungan antara sikap, perlakuan organisasi, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. *Perceived organizational*

support yang diberikan kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih komitmen dengan pekerjaannya.

Perceived organizational support yang diberikan kepada karyawan tentunya memiliki dampak positif bagi perusahaan. Salah satu kebutuhan karyawan yang diukur dalam *perceived organizational support* adalah bagaimana perusahaan memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawannya. Rhoades (2001) menyatakan bahwa *perceived organizational support* dapat memperkuat pengharapan karyawan bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk berhubungan dengan situasi stres di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu memenuhi kebutuhan terhadap dukungan emosional.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dengan *perceived organizational support* yang tinggi karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan hati senang dan lebih baik dalam bekerja. Pada penelitian yang dilakukan Sawitri (2013) diperoleh hasil bahwa semakin baik dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dari perusahaan, maka semakin baik pula kesejahteraan yang dirasakan.

PT. Astra International Tbk-Daihatsu merupakan salah satu perusahaan besar yang memproduksi kendaraan roda 4 di Indonesia. Daihatsu merupakan anak perusahaan PT. Astra International yang bergerak dibidang penjualan mobil dan jasa. Menurut data yang dikutip dari *Antaraneews* menyatakan bahwa Daihatsu memegang predikat penjualan mobil terbanyak ketiga setelah Toyota dan Honda dengan jumlah penjualan 186.381 unit pada tahun 2017 (Maksum, 2018). Daihatsu mengalami peningkatan penjualan sebanyak 10% periode Januari-Mei 2018. Perusahaan dengan tingkat penjualan yang sangat tinggi dari tahun ke tahun

membuat perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam berjalannya organisasi, di mana sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena berperan sebagai pengendali berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2012). Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Baker & Demerouti, 2007).

Daihatsu memiliki karyawan pada bagian sales yang biasa disebut dengan *sales executive*. Divisi *sales executive* juga dibagi menjadi tiga bagian yaitu junior *sales executive*, *sales executive* dan senior *sales executive*. Karyawan pada posisi *sales* mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencapai target penjualan, apabila target tidak terpenuhi berarti jumlah penjualan menurun dan posisi karyawan menjadi terancam. Karyawan pada posisi sales memiliki tuntutan yang sangat tinggi untuk meningkatkan penjualan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan karyawannya dengan sebaik-baiknya dengan cara memberikan dukungan organisasi secara penuh dan adil kepada karyawan seperti *reward* dan *workplace well-being* untuk karyawan.

Berangkat dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada sales PT. Astra International Tbk - Daihatsu di Kota Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah yaitu “apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada sales PT. Astra International tbk - Daihatsu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu “Untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada sales PT. Astra International tbk - Daihatsu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung pengembangan ilmu dibidang Psikologi industri dan memperkaya literatur mengenai *perceived organizational support* dan *workplace well-being*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan tentang hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being*.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tema yang serupa.

