

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.A Latar Belakang**

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. 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.

Kesediaan infrastruktur, sumber daya manusia serta peran administrasi merupakan faktor penting yang mendorong pesatnya pertumbuhan dalam sektor industri. Peran sumberdaya manusia sangat penting dalam sebuah perindustrian, baik industri yang dikelola oleh swasta maupun pemerintah. Banyaknya sumberdaya manusia di sektor industri membuat sumber daya manusia menjadi kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk memberikan jasa atau usaha kepada perusahaan (Hasibuan 2003).

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu hal yang muncul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting (Hasibuan, 2013).

Utoro, dkk. (2014) mengemukakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan hal- hal kecil yang berpotensi menjadi masalah bagi karyawan dan bersikap

responsif terhadap permasalahan yang ada. Disamping itu, perusahaan perlu memberikan fasilitas yang dapat menunjang kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan dan penurunan produktifitas karyawannya. Lingkungan yang nyaman membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga) 2016.

Perasaan aman dan nyaman di lingkungan kerja, membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman ditempat kerjanya memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya. Kesejahteraan ditempat kerja perlu dimiliki oleh pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan mempengaruhi lingkungan kerjanya. Kesejahteraan saat bekerja mampu meningkatkan produktifitas serta memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Prycejones) 2010.

Organisasi dengan pekerja yang memiliki tingkat *well-being* yang lebih baik cenderung menghasilkan kepuasan pelanggan yang lebih baik, kesetiaan pelanggan yang lebih tinggi, profitabilitas yang lebih besar, produktivitas yang lebih baik dan tingkat turn over pekerja yang lebih rendah. Maka dari itu, *workplace well-being* menjadi sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan (Sridevi dalam Cholilah) 2019

Elfida (2008) mengatakan setiap manusia ingin hidup bahagia didunia dan diakhirat. Manusia harus melakukan suatu usaha untuk mendapatkan kebahagiaan.

Usaha yang dilakukan antara individu satu dengan yang lain harus sesuai dengan kebahagiaan yang ingin diraih.

Ukuran kesejahteraan sangat relatif antara individu yang satu dengan yang lain. Individu menjadikan kecukupan materi sebagai ukuran kesejahteraan. Ada yang menganggap kesejahteraan bukan hanya mengenai materi saja, tetapi perasaan yang berkaitan dengan pemaknaan atas berbagai peristiwa yang ada disetiap rentang kehidupan. Selain itu ada pula yang menganggap kesejahteraan merupakan perasaan yang muncul akibat seimbangannya antara harapan dan keinginan (Elfida, 2008).

Pegawai merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi dan jika mereka mau berkecimpung dan berpartisipasi dalam aktivitas itu. (Subri) 2002. Pegawai adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu, (Hasibuan,2002). Karyawan sebagai asset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti, 1999). Karena tanpa peran aktif karyawan alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah dalam bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meraih prestasi yang optimal. (Hasibuan 2011).

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kusdiarti, (1999). Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan, kompensasi pelengkapan, gaji tersembunyi.

Kesejahteraan dilingkungan kerja merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan mereka untuk merahinya sehingga timbul emosi positif dalam karyawan (Harter 2002). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *Labour turnover* relatif rendah (Hasibuan, 2011).

Kesejahteraan di tempat kerja sangat penting bagi individu karena individu yang bahagia ditempat kerja memiliki perasaan positif yang membuat individu puas, produktif, dan *turnover* rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih,2013).

Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pegawai di PT. Pelindo 1 abang Juan Cabang Belawan mengatakan:

*“kalau gaji itu tidak menjamin kesejahteraan karyawan sepenuhnya, namun fasilitas dari kantorlah yang menjadi aspek salah satu kesejahteraan karyawan, misalnya fasilitas Kesehatan, fasilitas kerja dan fasilitas lainnya dan juga dengan perkembangan perusahaan yang semakin maju juga mempengaruhi kesejahteraan dan kebahagiaan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Karna apabila fasilitas diberikan akan membuat pegawai sejahtera dengan pekerjaannya.*

(Komunikasi Personal, 26 Juni 2020)

Berdasarkan wawancara diatas menunjukkan bahwa tidak sepenuhnya gaji menjamin kesejahteraan dalam bekerja, namun fasilitas yang disediakan dan perkembangan perusahaan yang maju juga akan mempengaruhi kesejahteraan setiap pegawai. Hal tersebut berhubungan dengan salah satu aspek *Workplace Well-being* yaitu di kondisi kerja. Peneliti menjelaskan beberapa kelebihan atau keunggulan PT. Pelindo 1 Cabang Belawan yang dapat dipertimbangkan, untuk menjamin kesejahteraan karyawan yang bekerja di PT Pelindo 1 Cabang Belawan.

Meliputi (1). PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) mengelola pelabuhan-pelabuhan yang mempunyai lokasi yang strategis di Indonesia yang memiliki jaringan darat dan laut yang terhubung dengan baik. (2) PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) memiliki kapasitas alur dan kolam pelabuhan yang mendukung bagi kapal-kapal untuk merapat ke pelabuhan milik PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). (3) PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi memadai di bidang-bidangnya. (4)

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) sebagai pintu gerbang perekonomian Indonesia Barat. (5) Pelabuhan Kuala Tanjung untuk Indonesia.

Perubahan nama Perusahaan menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan Akta No. 1 tanggal 1 Desember 1992 dari Imas Fatimah, S.H., Notaris di Jakarta dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C2-8519.HT.01.01 tahun 1992 tertanggal 1 Juni 1992 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 8612 tanggal 1 Nopember 1994, tambahan No. 87.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) merupakan jasa ke Pelabuhanan antara lain penyediaan sarana berupa tempat sandar kapal/ kade, menyediakan sarana kapal tunda atau kepanduan guna menarik dan menyusun kapal dari daerah atau Negara lain untuk masuk kepelabuhan Indonesia atau Pelindo. Menyediakan dan menyiapkan alat bongkar muat selaku badan usaha Pelabuhan (BUP). Menyediakan gudang untuk penyimpanan dan penimbunan dalam rangka pengiriman dan penerimaan barang. PT Pelindo I juga memiliki tenaga kerja atau karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut dari atasan samapai bawahan sesuai dengan stuktur organisasi untuk pengembangan organisasi menjadi lebih terkemuka.

Untuk memperkuat fenomena sebagai data penelitian maka dilakukan wawancara kepada pegawai PT Pelindo I pada 3 orang staff Manajemen Sumber daya Manusia sebagai berikut:

*“dalam menjalankan pekerjaan terkadang kebanyakan karyawan tidak menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Dan dapat dilihat dengan kondisi setiap harinya yang ada di dalam luar kantor pada saat bekerja dan tidak mengoptimalkan waktu dengan baik pada saat jam kerja”*

(Komunikasi personal, 22 Mei 2020)

*“ keadaan dengan pas sedang melaksanakan jam kerja malaam yang melihat kegiatan alat berat terkadang menjadi pusat rasa takut karna keluar masuk truk dan alat berat pada saat jam operasional.”*

(Komunikasi personal, Selasa 24 Maret 2020).

*Perlakuan setiap atasan tergantung dengan bagaimana cara atasan tersebut menyikapi setiap bawahannya ada juga atasan yang sangat baik dan berorientasi pada target juga berorientasi pada hasil, namun perlakuan kesetiap bawahan selalu baik semuanya seperti tidak ada batasan bawahan dan atasan, lebih ke sahabat atau rekan kerja. Sehingga selalu memberikan apresiasi kepada bawahannya bila target tercapai dengan hasil sempurna.*

(Komunikasi personal, Selasa 24 Maret 2020)

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan untuk menganalisa dalam percakapan, penulis menilai bahwa di PT. Pelindo 1, mengutamakan kesejahteraan dan selalu memperhatikan setiap pegawainya. Dan mengenai perlakuan atasan terhadap bawahan PT. Pelindo 1 membiasakan dengan posisi atasan dan bawahan lebih condong ke sahabat dan dianggap sama dengan rekan kerja, dan memberikan apresiasi kepada bawahannya bila mencapai suatu target dengan sempurna. Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa



dari rasa kesejahteraan yang diperoleh pekerja dari pekerja mereka yang berkaitan dengan pekerja secara umum dan dengan perolehan dalam suatu pencapaian target, dan dengan fasilitas yang diberikan atau disediakan oleh perusahaan menjadi aspek salah satu kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan dalam penelitian bekerja. Karna apabila fasilitas diberikan membuat pegawai sejahtera. Dan latar belakang tersebut penulis memilih judul “ **Gambaran *Workplace Well-being* di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan.**

### **I.B Batasan dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan diatas, maka penulis mengambil judul bagaimanakah Gambaran *Workplace Well-being* di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan?

### **I.C Tujuan Penelitian**

#### **1. Untuk Perusahaan**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaiman Gambaran *Workplace Well-bing* di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan, penelitian, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang ada pada Institusi pendidikan, khususnya pada

bidang psikologi bidang psikologi industri dan organisasi yang menyangkut tentang Gambaran *Workplace Well-being*. Selain itu agar pembaca dapat mengetahui bagaimana gambaran *Workplace Well-being* yang dimiliki karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi Instansi perindustrian tentang bagaimana memaksimalkan karyawan dengan melihat *Workplace Well-being* oleh karyawan sehingga organisasi perusahaan dapat memprediksi hal penting yang berkaitan dengan berlangsungnya perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### II.A *Workplace Well-being*

##### II.A.1 Pengertian *Workplace Well-being*

Kesejahteraan di tempat kerja sebagai rasa sejahtera pekerja yang memperoleh keuntungan dari pekerjaan mereka. Harter, Schmidt, dan Hayes (2002), mendefinisikan *workplace Well-being* sebagai kesehatan mental karyawan yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integrasi sosial, dan kontribusi sosial. (Keyes 2002), mendefinisikan *workplace Well-being* sebagai perasaan sejahtera yang dimaknai dengan kehadiran perasaan dan fungsi yang positif.

*Workplace Well-being* didasari oleh nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan, berasal dari teori dualitas motivasi Page (2005). Teori dualitas motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg Page (2005) tersebut mengategorikan faktor ekstrinsik dan intrinsik dalam pekerjaan untuk menjelaskan motivasi seorang karyawan. Faktor ekstrinsik yang dimaksud diantaranya adalah kebijakan perusahaan, upah, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan supervisi. Sedangkan faktor intrinsik, yaitu penghargaan terhadap performa, tanggung jawab, dan kemajuan yang dihasilkan, tantangan yang dirasakan dalam pekerjaan, dan kemungkinan pencapaian prestasi yang tinggi bagi seorang pegawai. Menurut Herzberg (dalam Page, 2005) cara yang paling baik untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan meningkatkan faktor intrinsik tersebut.

Dalam membangun konstruk *workplace well-being*, mendasarinya pada teori dualitas motivasi tersebut sehingga ia menyusun dua dimensi besar dalam *workplace well-being*, yaitu dimensi ekstrinsik dan dimensi intrinsik. mengenai nilai-nilai pekerjaan, dijadikan bahan acuan dalam menyusun domain-domain pada 2 dimensi besar tersebut. Knoop (dalam Page, 2005) menyatakan bahwa setiap orang, masing-masing memiliki derajat keberhargaan, tingkat kepentingan, dan derajat keinginan berkaitan dengan apa yang terjadi di tempat kerja. Setiap orang bisa saja memiliki pandangan yang berbeda mengenai hal-hal yang dianggap cukup penting dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan nilai-nilai pekerjaan dan hal-hal yang membuat ia nyaman dalam melakukan pekerjaan. Namun di lain pihak, hasil penelitian yang dilakukan oleh Knoop (dalam Page, 2005) menyatakan bahwa nilai-nilai dalam pekerjaan seperti melakukan pekerjaan yang memiliki makna tertentu (*meaning fulness of work*), penggunaan kemampuan dan pengetahuan (*use abilities and knowledge*), serta perasaan mengenai tanggung jawab (*amount of responsibility at work*), secara intrinsik dapat memuaskan dan memotivasi karyawan.

Menurut Kun, dkk. (2017) yang merujuk atau yang terinspirasi dari teori Seligman, *workplace well-being* adalah perasaan positif dan pertumbuhan karakteristik yang memungkinkan individu dan organisasi untuk maju dan berkembang. Danna, dan Griffin (1999), menggunakan istilah kesehatan dan kenyamanan (*health and well-being*) kerja untuk melihat kenyamanan kerja karyawan (*workplace Well-being*). Menurut Danna, dan Griffin (1999), *workplace*

*Well-being* meliputi health, yaitu mencakup gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan konteks medis.

*Workplace well-being* atau kesejahteraan ditempat kerja adalah perasaan sejahtera yang dirasakan oleh para pekerja terhadap tempat kerjanya. Konsep *workpace well-being* adalah komponen aplikasi dari subjektive *well-being*. Subjektive *well-being* adalah kondisi pikiran yang positif yang melibatkan seluruh pengalaman hidup. Komponen subjektive *well-being* mencakup kepuasan hidup, afeksi positif dan afeksi negatif (Diener et al, suh, lucas, & Smith dalam Page, 2005).

Menurut Warr (2009) *workplace well-being* merupakan suatu kewajiban banyak orang percaya bahwa memperbaiki *workplace well-being* akan memberikan dampak yang positif bagi performa sekolah secara keseluruhan. Menurut Pryce-Jones (dalam Umami, 2014) *workplace well-being* dapat membentuk pikiran seseorang ke arah memaksimalkan prestasi kerja dan mencapai potensi diri. Hal ini merupakan karena *workplace well-being* dapat mempengaruhi dan memberi semangat kepada rekan setugas disekitarnya.

Menurut UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan di tempat kerja

didefinisikan sebagai rasa kemakmuran yang diperoleh pekerja dari pekerjaannya Anwarsyah, & Radikun (2012).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menggunakan acuan dari definisi, bahwa kesejahteraan di tempat kerja adalah rasa nyaman individu dan kebutuhan terpenuhi di lingkungan pekerjaannya.

### **II.A.2 Aspek-Aspek *Workplace Well-being*/ (Kesejahteraan di Tempat Kerja)**

Menurut Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari *Workplace Well-being* yang dibagi ke dalam dua dimensi yaitu 5 aspek dari dimensi intrinsik dan 8 aspek dari dimensi ekstrinsik, sebagai berikut:

#### **a. Dimensi Intrinsik**

Dimensi instrinsik *Workplace Well-being* terdiri dari aspek-aspek yang terpacu pada perasaan karyawan terkait tugas yang dimiliki dalam ranah kerja mereka. menyebutkan faktor intrinsik lebih memiliki pengaruh dalam meningkatkan *Workplace Well-being* seseorang. Berikut akan dijelaskan lebih dalam tentang aspek-aspek yang terdapat dalam dimensi intrinsik *Workplace Well-being*.

##### **1) Tanggung Jawab dalam Kerja**

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

## **2) Makna Pekerjaan**

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal, maupun untuk skala yang lebih luas.

## **3) Kemandirian dalam Pekerjaan**

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan individu bahwa ia dipercaya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri, tanpa petunjuk dari manajemen.

## **4) Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam Kerja**

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

## **5) Perasaan Berprestasi dalam Bekerja**

Aspek ini didefinisikan sebagai rasa memiliki pencapaian tertentu terkait dengan tujuan yang berhubungan dengan kerja atau dapat diartikan disaat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya, dapat memberikan perasaan berprestasi karena berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

### **b. Dimensi Ekstrinsik**

Dimensi ekstrinsik adalah dimensi yang mengacu kepada hal-hal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Dimensi ini terdiri dari delapan aspek yaitu:

**1) Penggunaan Waktu yang Sebaik-baiknya**

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan mengenal waktu kerjanya merupakan hal yang penting karena memungkinkan karyawan untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

**2) Kondisi Kerja**

Aspek ini didefinisikan sebagai keadaan yang menggambarkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi.

**3) Supervisi**

Aspek ini didefinisikan sebagai karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti perlakuan baik, pemberian dukungan, pemberian bantuan ketika dibutuhkan, umpan balik yang sesuai dan penghargaan dan atasan.

**4) Peluang promosi**

Aspek ini didefinisikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang secara profesional.

**5) Pengakuan terhadap kinerja yang baik**



Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa di lingkungan kerja mereka, karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik dan yang tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda.

#### **6) Penghargaan**

Aspek ini memiliki definisi sebagai perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan diterima sebagai individu baik oleh kolega maupun atasan mereka.

#### **7) Upah**

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dan lingkungan kerja.

#### **8) Keamanan pekerjaan**

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan dengan rasa aman di posisi pekerjaan mereka.

### **II.B Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Workplace Well-being***

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Well-Being* pada karyawan di perusahaan. Menurut Danna dan Griffin (1999) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi *Well-Being* pada pegawai dalam bekerja adalah, sebagai berikut:

#### **1. Tempat Kerja**

Faktor ini berkaitan dengan adanya situasi di tempat kerja. Seperti bahaya kesehatan, bahaya keamanan, dan bahaya yang memiliki pengaruh negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan para karyawan di tempat kerja.

## **2. Sifat Kepribadian**

Faktor trait kepribadian memiliki peran untuk menentukan sejauh mana individu dapat memperlihatkan indikator yang menunjukkan tinggi atau rendahnya tingkat kesehatan dan kesejahteraan mereka dalam organisasi atau perusahaan. Faktor kepribadian yang paling banyak diteliti adalah kepribadian tipe A menunjukkan pola perilaku dan locus of control (Danna dan Griffin, 1999), pola perilaku tipe A dimana individu memiliki perilaku pekerja keras, proaktif, kompetitif, memiliki keterkaitan terhadap pekerjaannya, dan berani. Pada penelitian (Marzuki, 2013) kepada para dosen dari universitas negeri di Malaysia, ditemukan bahwa semua kepribadian berkorelasi signifikan dengan kesejahteraan. Kepribadian memainkan peran penting dalam menentukan kesejahteraan individu.

## **3. Stres Kerja**

Faktor ini dapat muncul karena kurangnya kesesuaian antara kebutuhan individu dan tuntutan yang muncul dari orang-orang serta lingkungan. Hal ini juga akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being* dari Bryson, Forth, dan Stokes (2014) yaitu sebagai berikut:

### **1. Personal Characteristic**

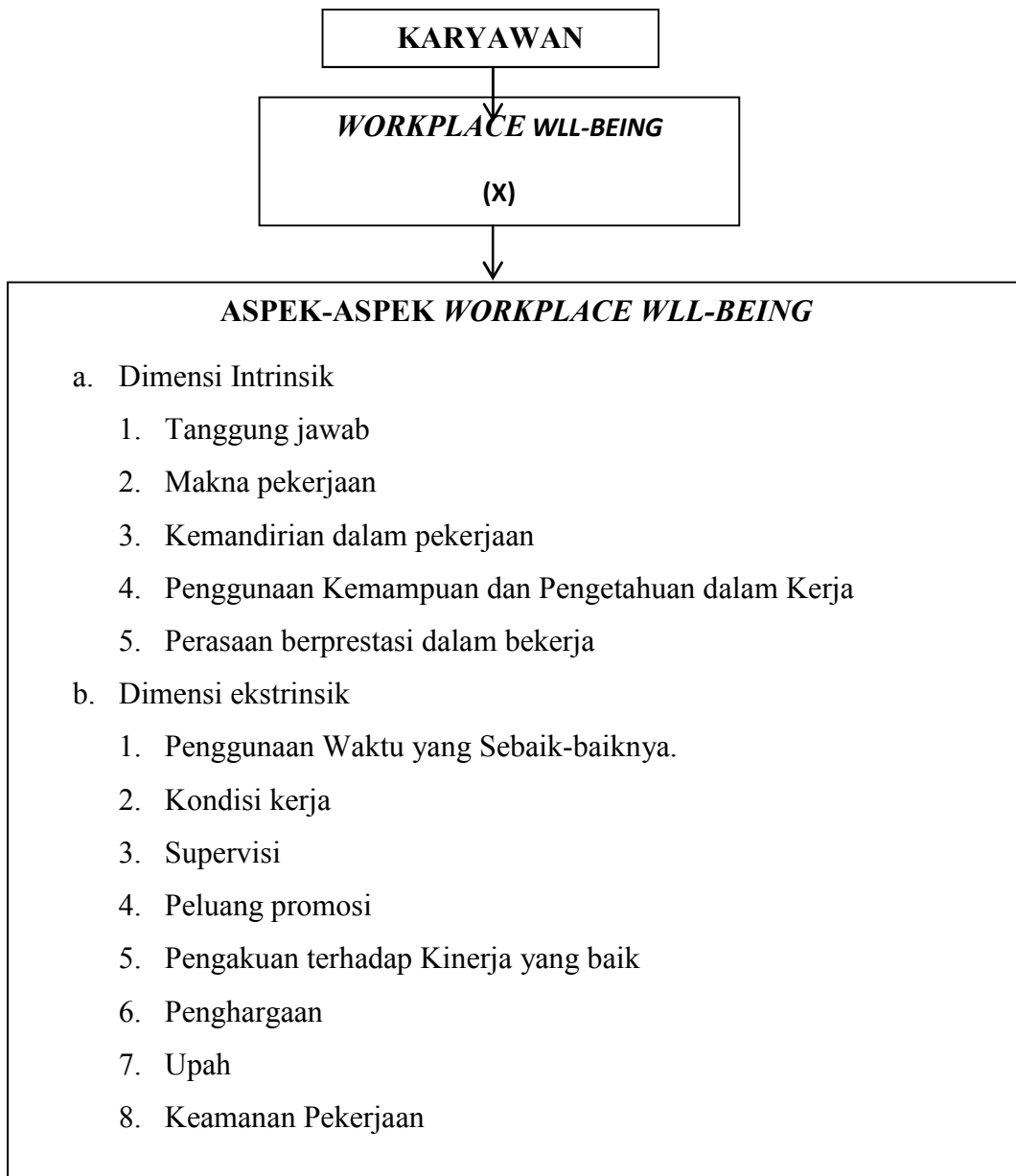
Tingkat *workplace well-being* seseorang kemungkinan akan banyak dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang akan mereka bawa. Karakteristik pribadi yang mereka bawa meliputi jenis kelamin, umur, kepribadian, gen dan kemampuan/keterampilan. Banyak dari karakteristik individu jelas terkait satu sama lain. Karakteristik individu yang stabil pertama kali diusulkan oleh Hackman dan Oldham (Houkes, Janssen, de Jonge, dan Bakker, 2003) mengacu pada kebutuhan untuk belajar dan mengembangkan diri sendiri. Karakteristik individu juga terkait erat dengan faktor-faktor pekerjaan dan tempat kerja.

## **2. Karakteristik Pekerjaan**

Bakker, dan Demerouti (2007) menyatakan bahwa banyak studi yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristic*), yang meliputi *job demands*, *job control*, dan *job resources*, dapat memiliki dampak yang mendalam pada kesejahteraan pekerja. Berdasarkan faktor-faktor yang telah di paparkan di atas dapat disimpulkan bahwa *Workplace Well-being* dapat dipengaruhi oleh *personal characteristic* dan *job characteristic*. Keduanya merupakan prediktor-prediktor yang dapat berdiri sendiri ataupun bersama-sama memprediksi *Workplace well-being*. *Job characteristic* dapat berupa aspek fisik, sosial atau aspek organisasi pada pekerjaan yang mungkin dapat mempengaruhi tuntutan pekerjaan sedangkan *personal characteristic* berupa evaluasi diri individu secara positif yang mengacu pada individu yang merasa dirinya mampu untuk mengendalikan lingkungan sekitarnya. Apabila dikaitkan dalam

penelitian ini, job crafting dapat digolongkan dalam karakteristik individu (*personal characteristic*) pada *Workplace Well-being*.

## II.C KERANGKA KONSEPTUAL



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III.A. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah masalah yang penting dan syarat utama dalam pelaksana suatu penelitian ilmiah. Penelitian ilmiah merupakan kegiatan yang bertujuan untuk atau berusaha menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan cara- cara ilmiah dan metode tertentu yang sistematis.

Penggunaan metode penelitian harus tepat dan mengarah pada tujuan penelitian, serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, khususnya untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Bab tiga ini akan dijelaskan mengenai jenis, desain penelitian, variable penelitian yang meliputi identifikasi variabel, defenisi operasional variabel, subjek yang meliputi identifikasi variabel, defenisi operasional variabel, subjek yang meliputi populasi, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas dan metode analisis data.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskripsi yang bertujuan untuk mengetahui Gambaran *Workplace Well-being* di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan.

#### **III.B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, defenisi operasional variabel penelitian, populasi, dan teknik pengumpulan sampel. Metode pengumpulan data yang akan digunakan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Variable : *Workplace well- being*

### **III.C. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara kongkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

#### **III.C.1. *Workplace Well- being***

*Workplace well- being* adalah perasaan sejahtera yang pegawai peroleh dari pekerjaan, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum dan terdiri dari nilai- nilai instrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intriksi terdiri dari 5 aspek, yaitu: (a) tanggung jawab dalam kerja, (b) makna pekerjaan, (c) kemandirian dalam pekerjaan, (d) penggunaan dan kemampuan dalam kerja, dan (e) perasaan berprestasi dalam bekerja. Sedangkan dimensi ekstrinsik terdiri dari 8 aspek, yaitu: (a) pengguna waktu sebaik-baiknya, (b) kondisi kerja, (c) supervise, (d) peluang promosi, (e) pengakuan terhadap kinerja yang baik, (f) penghargaan sebagai individu ditempat kerja, (g) upah, (h) keamanan pekerjaan, (Page 2005). Variable ini diukur menggunakan skala *Workplace well-being*.

### **III.D. Populasi dan Sampel**

#### **III.D.1. Populasi**

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2002). Dari populasi ini kemudian diambil contoh dan sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di salah satu BUMN dikantor Cabang Belawan. Total karyawan berjumlah 121 orang karyawan.

### III.D.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Cara pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah total *sampling* (pengambilan sampel secara keseluruhan). Total sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan, sebanyak 121 orang.

### III.E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2010). Pada penelitian ini Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah dengan metode skala. Menurut Hadi (1990), skala merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek dari penelitian tersebut. Menurut Hadi (1990) alasan dijadikannya metode skala dalam suatu penelitian didasarkan pada:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan yaitu pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun variabel yang akan diukur dalam skala ini adalah : *Workplace Wellbeing*. Skala *workplace wellbeing* dalam penelitian ini menggunakan skala

Yulliarti, 2015 berdasarkan aspek-aspek *workplace well-being* yang dikemukakan oleh Page (2005), yaitu Aspek Intrinstik meliputi Tanggun jawab, Makna pekerjaan, Kemandirian dalam pekerjaan, Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam Kerja, Perasaan berprestasi dalam bekerja dan Dimensi Ekstrinsik meliputi, Penggunaan Waktu yang Sebaik-baiknya, Kondisi kerja, Supervisi, Peluang promosi, Pengakuan terhadap Kinerja yang baik, Penghargaan, Upah, Keamanan Pekerjaan.

### **III.E.1. Perizinan dan Pelaksanaan Penelitian.**

Untuk melakukan penelitian ini terlebih dahulu dilakukan proses persiapan dalam hal ini perizinan untuk melakukan penelitian. Proses penelitian ini dimulai dari Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen dengan mengajukan surat permohonan izin penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia 1 Belawan pada tanggal 19 september 2020.

Kendala yang saya hadapi pada saat menjalankan dan melakukan persiapan pengambilan data secara online, peneliti mengalami kesulitan dalam penyuratan di administrasi karna perusahaan tersebut mengalami proses kerja *work home* (bekerja dari rumah).

Kesulitan dalam melaksakan penelitian dalam pengambilan data, dalam melaksanakan proses pengambilan data. Pegawai terlalu lama mengisi karna tidak dipantau seperti lisan atau langsung.



**Tabel 3.1 Blueprint Skala *Workplace Well- Being* sebelum uji coba.**

No	Aspek	Favorable	Unfavorabel
1.	Tanggung jawab dalam bekerja	1,5	4,8
2.	Makna Pekerjaan	11,3	10,6
3.	Kemandirian dalam pekerjaan	7,9	12,2
4.	Penggunaan dan kemampuan dalam kerja	14,17	15,18
5.	Perasaan berprestasi dalam bekerja	19,16	20,13
6.	Penggunaan waktu sebaik-baiknya	21,23	26,28
7.	Kondisi kerja	25,27	30,32
8.	Supervisi	29,31	24,22
9.	Peluang promosi	38,33	37,42
10.	Pengakuan terhadap kinerja yang baik	44,39	34,43
11.	Penghargaan sebagai individu ditempat kerja	41,36	40,35
12.	Upah	45,51	48,50
13.	Keamanan Pekerjaan	47,52	46,49

**Tabel 3.2 Blueprint Skala *Workplace Well- Being* sesudah uji coba.**

No	Aspek	Favorable	Unfavorabel
1.	Tanggung jawab dalam bekerja	1	4,8
2.	Makna Pekerjaan	11,3	10,6
3.	Kemandirian dalam pekerjaan	7,9	
4.	Penggunaan dan kemampuan dalam kerja	14,17	
5.	Perasaan berprestasi dalam bekerja	19,16	20,13
6.	Penggunaan waktu sebaik-baiknya	21,23	26,28
7.	Kondisi kerja	25,	32
8.	Supervisi	29,31	24,22
9.	Peluang promosi	38,33	37,42
10.	Pengakuan terhadap kinerja yang baik	39	34
11.	Penghargaan sebagai individu ditempat kerja	41	40,35
12.	Upah	45	50
13.	Keamanan Pekerjaan	47,52	46,49

### **III.F Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### **III.F.1 Validitas Alat Ukur**

Azwar (2003) mengatakan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten, digunakan teknik komputasi korelasi antara setiap aitem dengan suatu kriteria tertentu.

Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan. Dengan menggunakan *content validity* berdasarkan isi dari aitem yang akan dilakukan untuk mengetahui aitem-aitem yang sudah dikerjakan. Konsistensi internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing-masing item dengan skor total dengan menggunakan bantuan dari *professional judgment*.

#### **III.F.2 Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas sering diartikan dengan kepercayaan, keterampilan, keterandalan keajegan, kestabilan, keajegan. Ide dasar yang terdapat pada konsep reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran. Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini ditentukan oleh koefisien Alpha Cronbach (Azwar, 2003). Seluruh analisis reliabilitas pada penelitian ini dikerjakan menggunakan alat bantu SPSS For Windows 17.0.

#### **III.F.3 Diskriminasi Item**

Dalam pengukurannya, item yang dianggap baik dan memenuhi syarat adalah item yang memiliki daya diskriminasi minimal  $> 0,30$

### III.G Teknik Analisis Data

Sejalan dengan kepentingan penelitian ini, maka metode analisis data yang digunakan adalah F persen. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini tidak untuk membuktikan hipotesis, melainkan hanya memberi gambaran mengenai suatu kondisi, yakni identifikasi kecerdasan emosional pada karyawan di PT. PELABUHAN INDONESIA (PELINDO). Kategori terbagi atas tiga kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Subjek dikategorikan tiga kelompok dengan rumus (Azwar, 2007).

**Tabel 3.3 Kategori Subjek Penelitian.**

<b>KRITERIA JENJANG</b>	<b>KATEGORI</b>
$\text{Mean} + 1 (\text{SD}) \leq X$	Tinggi
$\text{Mean} - 1 (\text{SD}) \leq X < \text{Mean} + 1 (\text{SD})$	Sedang
$X < \text{Mean} - 1 (\text{SD})$	Rendah

