

GAMBARAN WORKPLACE WELL-BEING DI PT.X MEDAN

Johansen Marpaung¹, Nenny Ika Putri Simarmata²

nennysimarmata@uhn.ac.id

Fakultas Psikologi
Universitas HKBP Nommensen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *Workplace Well-being* di PT. X di kota Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 121 orang karyawan di PT.X. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan skala *Workplace Well-Being* yang dikemukakan oleh Page (2005). Reliabilitas dari alat ukur ini adalah sebesar 0.837. Analisis dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan *Workplace Well-Being* pegawai di PT. X berada pada kategori sedang mengarah ke tinggi.

Kata Kunci: *workplace well-being*

Abstract

The study aims to determine the description of the Workplace Well-being at PT. X in Medan. The number of samples in this study were 121 employees at PT.X. This research is a descriptive study with a quantitative approach using the Workplace well-being scale proposed by Page (2005). The reliability of this measuring instrument amounted to 0.837. The analysis was conducted descriptively using the SPSS 24 program. The results showed the workplace well-being of employees at PT. X is in the medium category leading to high.

Keywords: *workplace well-being*

PENDAHULUAN

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.

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 (Hasibuan, 2003).

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 mengelolah dan mempengaruhi lingkungan kerjanya. Kesejahteraan saat bekerja mampu meningkatkan produktivitas 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. 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).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan di PT. X 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 kondisi kerja.

PT. X merupakan jasa Pelabuhan yang menyediakan sarana berupa tempat sandar kapal/ kade, menyediakan sarana kapal tunda guna menarik kapal dari daerah atau negara lain untuk masuk ke pelabuhan Indonesia. PT. X menyediakan dan menyiapkan alat bongkar muat selaku badan usaha Pelabuhan (BUP) dan menyiapkan gudang untuk penyimpanan

dan penimbunan dalam rangka pengiriman dan penerimaan barang. PT. X memiliki tenaga kerja atau karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut dari atasan samapai bawahan sesuai dengan stuktur organisasi untuk pengembangan organisasi menjadi lebih terkemuka. Berdasarkan hasil penelitian awal, peneliti menemukan bahwa PT.X memberikan banyak fasilitas bagi karyawannya antara lain fasilitas kesehatan yang terjamin, fasilitas kerja, jenjang karir dan profit perusahaan yang meningkat setiap tahunnya meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini kemudian menimbulkan pertanyaan bagi peneliti untuk melihat bagaimana *workplace well-being* pada karyawan di PT.X sebagai salah satu BUMN di kota Medan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *workplace well-being* pada karyawan di PT. X di Kota Medan.

METODE

Desain

Desain penelitian mengenai gambaran *workplace well-being* pada pegawai di PT X di Kota Medan menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri (*workplace well-being*), baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2012). Jika ditinjau dari pendekatan pelaksanaan penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*, dimana pada penelitian ini

pengambilan data dilakukan pada satu waktu dan satu kali sehingga tidak ada pengulangan dalam pengambilan data penelitian.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada di PT.X sebanyak 121 orang. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan.

Instrumen

Skala yang digunakan untuk mengukur workplace well-being menggunakan teori 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 aspek Ekstrinsik meliputi, Penggunaan Waktu yang Sebaik-baiknya, Kondisi kerja, Supervisi, Peluang promosi, Pengakuan terhadap Kinerja yang baik, Penghargaan, Upah, Keamanan Pekerjaan. Skala ini terdiri dari 52 item yang mengukur dua (2) dimensi dari workplace well-being. Skala yang digunakan adalah skala Likert yang diwakili oleh 4 poin (1 = sangat tidak setuju dan 4 = sangat setuju). Setelah uji coba, jumlah item yang dibagikan adalah sebanyak 40 item. Reliabilitas alat ukur workplace well-being adalah sebesar 0.837.

Prosedur

Penelitian ini terbagi ke dalam dua tahap yaitu uji coba alat ukur dan penelitian lapangan. Tahapan uji coba alat ukur berlangsung pada bulan September 2020 Tahap kedua yaitu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2020.

Teknik Analisis

Analisa deskriptif merupakan teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini dan berfungsi untuk mengetahui gambaran suatu data dengan disertai perhitungan statistik agar dapat memperjelas keadaan data dan diolah menggunakan program SPSS 24 (Ghozali, 2014). Pada tabel berikut ini akan ditunjukkan nilai minimum, maximum, mean hipotetik serta standar deviasi yang diperoleh dengan bantuan dari software SPSS 24. Selain itu peneliti juga akan membuat kategori atau norma untuk memudahkan dalam menginterpretasikan skor yang diperoleh dari response. Pembuatan kategorisasi ini didasarkan pada model distribusi norma dengan asumsi bahwa skor responden dalam kelompoknya yang merupakan estimasi terhadap skor responden dalam populasi yang terdistribusi secara normal (Azwar, 2008). Kategorisasi penelitian ini terbagi ke dalam tiga ketegori yakni tinggi, sedang dan rendah dengan mengacu pada rumus berikut ini:

1. Tinggi : $X \geq (\mu + 1 \delta)$
2. Sedang : $(\mu - 1 \delta) \leq X < (\mu + 1 \delta)$
3. Rendah : $X < (\mu - 1 \delta)$

Keterangan:

X : Skor subyek

μ : Mean

δ : Standar Deviasi

HASIL

Partisipan penelitian ini memiliki keragaman usia, jenis kelamin, status pernikahan dan lama kerja yang dapat dilihat melalui angket dengan pertanyaan tertutup. Informasi demografi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.
Karakteristik Demografi Partisipan

	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	67	56.3
Perempuan	52	43.7
Usia		
20 - 30 tahun	84	70.58
31 – 40 tahun	29	24.36
41 – 50 tahun	3	2.52
51 – 60 tahun	3	2.52
Pendidikan		
SMU	2	1
D1-D3	7	3
S1	200	94
S2	2	1
Lama Kerja		
0 – 10 tahun	89	42
11 – 20 tahun	63	29
21 – 30 tahun	45	21
Di atas 31 tahun	14	6
Tunjangan Sertifikasi		
Sudah menerima	110	52
Belum menerima	101	47
Status Pernikahan		
Menikah	150	71
Belum Menikah	45	21
Janda/Duda	16	8

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan. Usia partisipan cukup merata mulai dari usia 20an hingga 51 tahun ke atas. Pendidikan partisipan cukup bervariasi dengan mayoritas berada pada jenjang sarjana strata 1 (S1) dan sisanya jenjang pendidikan S1-D3, SMU dan Strata dua (S2). Mayoritas partisipan memiliki lama kerja pada range 0 – 10 tahun, disusul dengan lama kerja 11 – 20 tahun, lalu lama kerja 21-30 tahun, dan

terakhir ada 14 partisipan dengan lama kerja di atas 31 tahun. Sejumlah 110 partisipan telah menerima tunjangan sertifikasi, dan sejumlah 101 orang partisipan belum menerima tunjangan sertifikasi. Pada penelitian ini, mayoritas partisipan memiliki status pernikahan menikah sebanyak 150 orang, disusul dengan 45 orang belum menikah, dan ada 16 partisipan dengan status janda/duda.

Gambaran secara umum workplace well-being di PT. X dapat dilihat dari analisis

data dengan perhitungan statistik yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Gambaran Workplace Well-Being di PT X

Kriteria	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$120 \geq X$	41	34,5%
Sedang	$80 \leq X \leq 120$	78	65,5 %
Jumlah		119	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa gambaran *Workplace Well-Being* Di PT. X subjek yang berada pada kategori tinggi sebanyak 34,5 % (41 orang) dan subjek pada kategori sedang sebanyak 65,5 % (78 orang) dan tidak ada satupun subjek yang berada di kategori rendah. Dengan demikian

maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek memiliki workplace well-being sedang.

Berdasarkan dimensi, hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
Gambaran Workplace Well-Being Berdasarkan Dimensi

No.	Dimensi	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
1	Tanggung jawab dalam bekerja	Rendah	2	1,7%
		Sedang	39	32,8%
		Tinggi	78	65,5%
Total			119	100
2.	Makna pekerjaan	Rendah	1	0,8%
		Sedang	86	72,3%
		tinggi	39	26%
Total			119	100
3.	Kemandirian dalam bekerja	Rendah	13	10,9%
		Sedang	82	68,9%
		Tinggi	24	20,2%
Total			119	100
4.	Penggunaan dan kemampuan dalam bekerja	Rendah	3	2,5%
		Sedang	69	58,8%
		Tinggi	47	39,5%

No.	Dimensi	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Total			119	100
5.	Perasaan berprestasi	Rendah	1	0,8%
		Sedang	48	40%
		Tinggi	70	58%
Total			119	100
6.	Pengguna waktu sebaik-baiknya	Rendah	13	10,9 %
		Sedang	89	74,8 %
		Tinggi	17	14,3%
Total			119	100
7.	Kondisi Kerja	Rendah	7	5,9%
		Sedang	84	70,6%
		Tinggi	28	23,5%
Total			119	100
8.	Supervisi	Rendah	0	0 %
		Sedang	81	31,9%
		Tinggi	39	68,1%
Total			119	100
9.	Peluang promosi	Rendah	6	5,0%
		Sedang	55	46,2%
		Tinggi	58	48,7%
Total			119	100
10.	Pengakuan terhadap kinerja yang baik	Rendah	5	4,2%
		Sedang	25	21,0%
		Tinggi	89	74,8 %
Total			119	100
11.	Penghargaan sebagai individu ditempat kerja	Rendah	107	89,9%
		Sedang	12	10,1%
		Tinggi	0	0
Total			119	100
12.	Upah	Rendah	67	56,3%
		Sedang	35	28%
		Tinggi	17	15%
Total			119	100
13.	Keamanan	Rendah	7	5,9%
		Sedang	68	57.1
		Tinggi	44	37,0%
Total			119	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa subjek cenderung berada pada kategori tinggi pada beberapa dimensi yaitu dimensi tanggung jawab dalam bekerja (65.5%), dimensi perasaan berprestasi (58%), dimensi peluang promosi (48.7%), serta dimensi pengakuan terhadap kinerja yang baik (74.8%).

Beberapa dimensi berada pada kategori sedang yaitu dimensi makna pekerjaan (72.3%), dimensi kemandirian dalam bekerja (68.9%), dimensi penggunaan dan kemampuan dalam bekerja (58.8%), dimensi penggunaan waktu sebaik-baiknya (74.8%), dimensi kondisi kerja (70.6%), dimensi supervisi (68.1%), dan dimensi keamanan (57.1%).

Namun demikian, penelitian ini juga memiliki temuan bahwa masih ada beberapa dimensi yang berada pada kategori rendah yaitu dimensi penghargaan sebagai individu di tempat kerja (89.9%) dan dimensi upah (56.3%).

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran workplace well-being pada PT.X di Kota Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa workplace well-being karyawan berada pada level sedang, namun demikian jika dikaji berdasarkan dimensi masih terdapat beberapa dimensi yang tergolong rendah dan tinggi. Workplace well-being yang tergolong sedang mengandung makna bahwa karyawan di PT. X merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki perasaan serta fungsi yang positif.

Namun, jika ditelaah secara lebih mendalam beberapa dimensi tampil dengan kategori workplace well-being tinggi yaitu

pada dimensi tanggung jawab dalam bekerja (65.5%), dimensi perasaan berprestasi (58%), dimensi peluang promosi (48.7%), serta dimensi pengakuan terhadap kinerja yang baik (74.8%). Hal ini mengandung makna bahwa karyawan di PT X merasakan telah melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan terhadap mereka dengan baik dimana hal ini sejalan dengan perasaan berprestasi dimana karyawan yang bekerja dengan baik akan diberikan penghargaan. Karyawan juga merasa bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional.

Temuan lainnya dari penelitian ini adalah bahwa masih ada beberapa dimensi yang berada pada kategori rendah yaitu dimensi penghargaan sebagai individu di tempat kerja (89.9%) dan dimensi upah (56.3%). Hal ini mengandung makna bahwa karyawan merasa kurang dihargai dan diterima sebagai individu baik oleh kolega maupun atasan mereka serta penghargaan berupa uang yang didapat dan lingkungan kerja masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan BUMN lainnya di kota Medan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah metode sampling yang digunakan bukanlah simple random sampling ataupun stratified random sampling. Penelitian ini juga hanya dilakukan di satu perusahaan di kota Medan, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian berikutnya dengan scope yang lebih luas.

Penelitian ini menggunakan self-report survey untuk mendapatkan respon workplace well-being, dimana peneliti berusaha

mengontrol *social – desirability* pada tiap item. Akan tetapi seperti yang menjadi kelemahan pada kebanyakan metode penelitian survey, penelitian ini seharusnya turut menggunakan metode wawancara atau diskusi kelompok untuk memperkuat hasil penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan untuk melakukan outbond atau kegiatan informal lainnya untuk meningkatkan hubungan di antara karyawan PT X. Perusahaan juga dapat meningkatkan proses pemberian bonus kepada karyawan yang bekerja produktif. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel yang sama dengan penelitian ini, disarankan untuk memperhatikan faktor ataupun variabel lain yang dapat mempengaruhi workplace well-being seperti tipe kepribadian, budaya maupun dukungan sosial.

REFERENSI

- Alie, M. (2013). *Pemasaran Politik di Era Multipartai*. Bandung: Expose.
- Arikunto, S. (2006). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwarsyah, W. I. (2012). *Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift*. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 32-42.
- Azwar, Saifuddin. (2007) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2007). The Job-Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3).
- Cholilah, R., I. (2019). *Workplace Well-Being Berkontribusi Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan*. *Journal Psycology*. 6(1)
- Danna, K., dan R.W. Griffin. (1999). Health and well-being in the workplace : A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 25, (3).
- Elfida, Diana. (2008). *Hubungan Antara Keyakinan Religius dengan Kebahagiaan pada Orang Dewasa*. Laporan Penelitian. Pekanbaru.
- Harter, J. K., Schmidl, F. L., and Hayes, T. L. (2002). Business-Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engangement, And Business Outcomes : A Meta-Analysis. *Journal of applied psychology*. 87, (268-7)
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Higgins. (1994). *Iklm Organisasi ; Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi Iklm Organisasi*. Jurnal Manajemen Sumer Daya Manusia. Juni 2009.
- Keyes & Shmotkin. (2002). The Empirical Ecounter of Two Traditions. *Jurnal Optimizing Well-being*.
- Kun, A., Balogh, P., Krasz, KG. (2017). Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. *research article*. 25(1).
- Ningsih, P. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada Pt. Moriss Site Muara Kaman. *EJournal Administrasi Bisnis*, 1, (2).
- Page, Kathryn. (2005). *Subjective well-being in the workplace*. Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.
- Pryce, Jones. 2010. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capitalfor Success*. USA: Wiley-Blackwell.
- Subri, Mulyadi. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Sutrisno Hadi (1990). *Metodologi Research*Jilid I. Yogyakarta: Andi Offset.