

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas perihal latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi penelitian.

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan lingkungan serta kemajuan teknologi yang pesat telah meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi perusahaan. Dalam merespons dinamika tersebut, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan. Sumber daya manusia menjadi faktor penting, karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas dan keberlanjutan perusahaan (Aidara *et al.*, 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dijadikan perhatian utama oleh setiap perusahaan. Langkah ini tidak hanya ditujukan untuk menjaga keberlangsungan tenaga kerja yang ada, tetapi juga berperan dalam mendorong peningkatan komitmen, kedisiplinan, serta loyalitas para karyawan (Susanto *et al.*, 2023). Karyawan yang memiliki potensi dan keahlian berperan penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai target produktivitas (Rameshkumar, 2020; Agustin & Maryam, 2022). Namun, untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Fridayanti *et al.*, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mempromosikan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja serta menurunkan intensi turnover (Choirina dan Budiani, 2023).

Meskipun kesejahteraan menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, namun masih terdapat perusahaan yang belum mampu merealisasikannya dengan optimal. Hal ini terungkap dari berbagai temuan dan data statistik menunjukkan bahwa kesejahteraan di Indonesia, khususnya di Kota Bandung, masih belum terpenuhi secara optimal. Berdasarkan survei Databoks (Juli 2023) mengungkapkan bahwa hanya 28,1% karyawan merasa memiliki peluang pengembangan karier yang memadai, dan hanya 25,4%

merasa benar-benar dihargai oleh perusahaan (Santika, 2023). Hal ini berdampak pada tingginya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan, yakni mencapai 43,9% dari mereka berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru (Naurah, 2023).

Bandung termasuk salah satu kota metropolitan utama di Indonesia yang ditandai dengan tingkat urbanisasi yang tinggi serta perkembangan pesat di sektor industri kreatif, manufaktur, dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) (Firmansyah, 2024). Walaupun dikenal sebagai kota inovasi dan pusat pendidikan, kenyataannya kesejahteraan tenaga kerja di wilayah ini masih belum tercapai secara maksimal. Data dari BPS (2023), sekitar 66,97% tenaga kerja di Kota Bandung masih menghadapi permasalahan kesejahteraan. Studi pendahuluan yang dilakukan oleh Al-Faury, S. D. (2023) menunjukkan bahwa 60% karyawan generasi Z mengalami emosi negatif seperti kelelahan, kejenuhan, dan tertekan. Hal ini juga ditemukan di beberapa perusahaan di Kota Bandung seperti PT X yang bergerak pada produksi mebel, sentra industri kaos dan sablon Muararajeun, dan PT Soka Cipta Niaga, ditemukan gejala seperti rendahnya komitmen kerja, ketidakdisiplinan, serta penurunan konsentrasi akibat tekanan kerja (Faustina, 2023; Maulana & Setiawan, 2022; Sukmaja, 2023). Selain itu, sebanyak 60% pekerja di beberapa sektor di Kota Bandung diketahui tidak memiliki jaminan sosial dan status kerja yang jelas (Firmansyah, 2024), dan pada Mei 2024 terjadi aksi protes massal menuntut kepastian upah dan perlindungan kerja (Ripaldi, 2024). Keterbatasan akses pendidikan dan pelatihan juga menjadi penghambat bagi pengembangan karier karyawan (Pratomo, 2024). Fenomena-fenomena tersebut mengindikasikan rendahnya pemenuhan terhadap tiga dimensi utama *employee well-being* menurut Zheng *et al.* (2015), yakni *workplace well-being* yang terlihat dari tidak adanya kejelasan status kerja dan minimnya perlindungan sosial; *life well-being* yang terganggu akibat ketidakpastian pendapatan yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan hidup; *psychological well-being* yang terhambat oleh kurangnya dukungan untuk pengembangan diri dan karier. Ketiga dimensi yang belum terpenuhi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan di Kota Bandung masih belum ideal dan perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi.

Secara umum, *employee well-being* merujuk pada kondisi kehidupan dan psikologis karyawan di lingkungan kerja yang mencakup kesejahteraan secara menyeluruh, baik dalam konteks pekerjaan, kehidupan pribadi, maupun kondisi emosional. Menurut Zheng *et al.* (2015) *employee well-being* mencakup pandangan dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan serta kepuasan hidup. Konsep ini mencakup pengalaman psikologis serta tingkat kepuasan dalam aspek profesional maupun pribadi karyawan. Zheng *et al.* (2015), *employee well-being* terdiri dari tiga dimensi yang saling berkaitan: *workplace well-being* yang meliputi aspek pekerjaan seperti kompensasi dan perlindungan kerja, *life well-being* yang berkaitan dengan kehidupan pribadi dan keluarga, serta *psychological well-being* yang mencakup pertumbuhan pribadi dan aktualisasi diri. Ketiganya menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana kesejahteraan karyawan terpenuhi di lingkungan kerja. Dengan memperhatikan kondisi-kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di Kota Bandung masih belum ideal dan perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi.

Selain itu, Wright *et al.* (2007) menjelaskan bahwa *employee well-being* yang rendah dapat terlihat dari ketidakseimbangan emosi positif dan negatif serta penilaian terhadap kehidupan profesional dan personal. (Zheng *et al.*, 2015) menyebutkan *employee well-being* dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, yaitu *work stress*, tingkat kontrol pekerjaan, konflik antara pekerjaan dan kehidupan, dan dukungan organisasi. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi cenderung memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Eisenberger *et al.*, 1986). Dukungan yang dirasakan karyawan terhadap organisasi dikenal sebagai konsep *perceived organizational support*.

Perceived organizational support (POS) merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam membentuk kesejahteraan karyawan (Sadida, 2018). Menurut Rhodes & Eisenberger (2002), *perceived organizational support* (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap tingkat perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka dan pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan. POS dipandang sebagai unsur penting dalam kajian psikologi organisasi, karena dukungan organisasi dapat menggambarkan keterkaitan

antara perlakuan yang diterima karyawan dengan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja (Suhartini & Musafir, 2018). Dalam hal ini, POS mencakup bentuk konkret seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas kerja keras, serta dukungan supervisor yang responsif dan kooperatif (Ramdhani & Sawitri, 2017; Kusumawardhani & Prabawani, 2017). Oleh karena itu, ketika karyawan merasa mendapat perhatian dan perlindungan dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa POS berhubungan secara positif dengan berbagai indikator *employee well-being*, termasuk peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan, serta penurunan kelelahan, dan stres psikologis (Caesens & Stinglhamber, 2014; Safitri & Anisah, 2021). Dukungan yang dirasakan karyawan dan perlakuan baik dari organisasi mendorong karyawan untuk menjadi lebih kreatif dan meningkatkan kemampuan mereka untuk memiliki kinerja yang baik, serta berupaya untuk tidak mengecewakan perusahaan (Eisenberger *et al.*, 2020). Temuan ini menunjukkan bahwa POS berperan penting dalam membentuk *employee well-being*, baik dari segi psikologis maupun kinerja di dalam organisasi.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas manfaat POS, kajian yang secara spesifik meneliti konteks karyawan di Kota Bandung masih terbatas dan kesejahteraan karyawan di Kota Bandung masih tergolong rendah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melengkapi keterbatasan tersebut serta memberikan kontribusi empiris guna membatasi dan memberikan kemudahan bagi karyawan melalui penelitian berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Well-Being* pada Karyawan di Kota Bandung.”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Well-Being* pada Karyawan di Kota Bandung?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* pada karyawan di Kota Bandung.
2. Mengetahui pengaruh masing-masing dimensi *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* pada karyawan di Kota Bandung.

1.4 Manfaat/signifikansi Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan memperluas penelitian yang sudah ada mengenai *perceived organizational support* dan *employee well-being* selain itu dapat menjadi sumber rujukan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Temuan dalam penelitian ini diharapkan berguna dan dapat diimplementasikan secara nyata oleh perusahaan guna dapat memberikan wawasan tentang bagaimana *perceived organizational support* dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan di kota Bandung dan membantu perusahaan merancang kebijakan yang lebih mendukung keseimbangan hidup kerja karyawan.