
Persepsi Karyawan Mengenai *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT. Trans Pacific Atlantic Lines

Marlev Christon Ririmasse

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana Jakarta
marlev.2016fpsi028@civitas.ukrida.ac.id

Sukmarani

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana Jakarta
Sukmarani78@gmail.com

Abstract

Workplace well-being is one of the important factors for an organization or company. This study aims to explore the perceptions of employees of PT. TPAL regarding their workplace well-being. This research was conducted to provide information to companies regarding their employee well-being at work. Workplace Well-Being is influenced by two dimensions, namely the intrinsic, extrinsic, and also core affect aspects. The question that needs to be answered in this research is whether there is a high level of well-being at the workplace for the employees of PT. TPAL. Participants in this study were all employees of PT. TPAL totaled 30 people. The results indicated that the intrinsic dimensions that affect the workplace well-being are in the high category, while the extrinsic dimensions are in the medium category.

Keywords: *workplace well-being; employee; company*

Abstrak

Kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting untuk suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan PT. TPAL mengenai *workplace well-being* mereka. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan informasi kepada perusahaan terkait kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Workplace Well-Being dipengaruhi oleh dua dimensi yaitu dimensi intrinsik, ekstrinsik dan aspek *core affect*. Pertanyaan yang perlu dijawab pada penelitian adalah apakah terdapat tingkat kesejahteraan yang tinggi pada karyawan PT. TPAL. Partisipan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TPAL berjumlah 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi intrinsik yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan dimensi ekstrinsik berada pada kategori sedang.

Kata Kunci: *workplace well-being; karyawan; perusahaan*

Pendahuluan

Workplace ataupun tempat kerja menurut Undang-Undang No 1 Tahun 1970 merupakan suatu tempat, baik terbuka maupun tertutup, yang bergerak maupun menetap dimana terdapat kumpulan orang yang bekerja atau biasa disebut tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha. Tempat kerja dan tenaga kerja saling memiliki keterikatan, karena keduanya merupakan peran penting baik bagi tenaga kerja ataupun organisasinya (Chinanti & Siswati, 2018). Kesejahteraan dan kesehatan ditempat kerja dapat meningkatkan keasyikan untuk suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh tautan positif antara kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dengan produktivitas serta kinerja mereka (Carmichael, Fenton, Pinilla, Sadhra, dan Sing, 2016).

Workplace well-being juga dinilai dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, bahkan dalam satu tahun ke depan. Tingkat kesejahteraan yang tinggi di tempat kerja juga memiliki korelasi dengan perubahan positif dalam hasil pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau karyawan (Slemp, Kern, dan Vella-Brodrick, 2015). Organisasi kesehatan dunia memaknai bahwa tempat kerja yang sehat adalah sebuah tempat dimana semua orang dapat bekerja sama untuk mencapai suatu visi yang disepakati serta bermanfaat untuk kesehatan, kesejahteraan para pekerja, dan masyarakat sekitar (World Health Organization dan Burton, 2010). *Workplace well-being* dalam lingkup pekerjaan berorientasi pada proses yang jelas dimana suatu individu mampu bekerja secara aktif sehingga dirinya dapat mengeluarkan fungsi atau potensinya secara optimal dengan kondisi fisik, lingkup sosial, kehidupan spiritual, dan psikis yang baik (Bennett, Weaver, Senft, dan Neeper, 2017).

Salah satu artikel yang dipublikasikan oleh International Labour Organization (2009) menilai bahwa *workplace wellbeing* berhubungan dengan semua aspek kehidupan kerja, dari kualitas dan keamanan lingkungan, sehingga bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, serta iklim di tempat kerja dan organisasi kerja. Hasil survei yang dilakukan pada tahun 2017-2018 oleh organisasi amal bernama Mind (2017) di London yang

melibatkan 43.892 staf pekerja dari 74 organisasi. Mereka menilai *workplace wellbeing* melalui 5 area yang terdapat dalam tempat kerja yaitu budaya dan keterlibatan, inisiatif organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan, pengetahuan dan keterampilan pekerja, manajemen individu, dan alat dukung yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan. Hasil survei menyimpulkan bahwa perasaan termotivasi, perasaan bahwa beban kerja dapat dikelola dengan baik, serta mengambil waktu untuk berefleksi adalah faktor penting untuk menciptakan kesejahteraan ditempat kerja.

Jones, Hadley, Waginayake, dan Johnstone (2019) melakukan survei mengenai *workplace wellbeing* terhadap pendidik di Australia yang hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata partisipan mengatakan jika memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja merupakan faktor penting yang berdampak positif dalam menciptakan kesejahteraan di tempat kerja. Sonnentag (2015) mengatakan bahwa karyawan atau tenaga kerja yang memiliki kebijaksanaan tentang bagaimana melakukan pekerjaan mereka, dinilai mengalami kesejahteraan yang lebih baik dan jarang merasa kelelahan. Dukungan sosial juga dinilai menjadi faktor positif saat karyawan melakukan pekerjaannya ditempat kerja. Karyawan atau tenaga kerja yang menerima dukungan sosial yang tinggi dari supervisi mereka dan rekan kerja mereka, dapat merasakan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang mengalami hambatan dalam mendapatkan dukungan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Fridayanti, Kardinah, dan Tyas (2019) mengenai peran *Workplace Wellbeing* terhadap *Mental Health* pada karyawan disabilitas disalah satu perusahaan garmen. Hasil penelitian yang telah mereka lakukan khususnya dalam melihat kondisi *workplace wellbeing* sendiri menunjukkan bahwa *workplace wellbeing* pada karyawan disabilitas perusahaan tersebut tergolong sedang. Kumar, Brewer, Frampton, dan Nicholls (2019) melakukan penelitian mengenai *workplace wellbeing* pada salah satu departemen darurat di Aotearoa, New Zealand. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 80,7% dari partisipan penelitian menemukan makna dari pekerjaan yang mereka

lakukan dan merasakan kesejahteraan di tempat kerja mereka. Terdapat sebanyak 74,3% partisipan yang puas terhadap kehidupan pekerjaan yang seimbang.

Sebaliknya, Powell, Galea, Salignac, Loosemore, dan Chappell (2018) melakukan penelitian mengenai *workplace well-being* khususnya di industri konstruksi. Mereka menilai *workplace well-being* pada perusahaan industri konstruksi memiliki kesejahteraan yang kurang optimal karena terjadinya kebisingan dan juga kondisi yang tidak nyaman. Hasil temuan menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan baik pria maupun wanita di tempat kerja memang tidak sehat. Penelitian Spence (2015) juga menunjukkan hasil yang kontra dimana *workplace wellbeing* yang diciptakan tidak sepenuhnya berdampak dan dirasakan oleh karyawan. Karyawan atau tenaga kerja hanya menganggap faktor komunikasi saja yang paling berpengaruh dalam menciptakan kesejahteraan di tempat kerja dibandingkan dengan faktor lain seperti faktor keuangan, pengembangan karir, dan dukungan kesehatan fisik.

Berdasarkan hasil *review* jurnal, penelitian mengenai *workplace wellbeing* sejauh yang peneliti pahami, masih jarang dilakukan pada konteks perusahaan swasta khususnya pada bidang ekspedisi. Penelitian mengenai *workplace wellbeing* baru dilakukan pada perusahaan konstruksi, perusahaan garmen dan juga terhadap tenaga pendidik. Penelitian mengenai *workplace wellbeing* juga masih jarang dilakukan di Indonesia. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *workplace wellbeing* pada karyawan di perusahaan ekspedisi muatan kapal laut. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melihat persepsi karyawan tentang *workplace wellbeing* yang terdapat disalah satu perusahaan swasta di Indonesia yaitu PT *Trans Pacific Athlantic Lines* (TPAL) yang bergerak dibidang ekspedisi muatan kapal laut. Peneliti ingin melihat persepsi karyawan mengenai *workplace wellbeing* mereka ditinjau dari dimensi serta aspek yang membentuk *workplace wellbeing*. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan berinisial JY, LY, PS, HQ, dan AR di perusahaan tersebut sebagai survei awal.

Setelah melakukan wawancara, hasil yang didapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kendala pada dimensi ekstrinsik dalam *workplace wellbeing*, kecuali AR yang mengalami salah satu aspek dalam dimensi intrinsik yang terkendala. JY berpendapat bahwa dirinya belum maksimal dalam menggunakan waktu jam kerja karena masih terusik dengan urusan keluarga yang tidak bisa ditinggal. JY juga merasa bahwa gaji yang didapat tidak setimpal dengan tanggung jawab yang diberikan. PS memiliki masalah yang berbeda. Dirinya merasa sering berbeda sudut pandang dengan supervisinya sehingga tidak jarang muncul argumen.

Karyawan lain berinisial HQ berpendapat bahwa dirinya kurang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan ia harus menggunakan uang pribadinya untuk urusan pekerjaan tanpa diganti oleh perusahaan, sehingga ia merasa rugi. Karyawan berikutnya berinisial LY yang diwawancarai oleh peneliti merasa dirinya baik-baik saja dan tidak mengalami kendala dalam melakukan tanggung jawabnya di tempat kerja. Karyawan terakhir yang diwawancarai oleh peneliti berinisial AR justru merasa hal berbeda dari karyawan lainnya yang telah melakukan wawancara. AR mengaku bahwa saat ditanya mengenai tanggung jawab dalam bekerja, ia sadar bahwa dirinya belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya di tempat kerja karena tidak jarang ia terdistraksi oleh rekan kerjanya yang mengajaknya berbincang.

Workplace Well-Being

Page (2005) menjelaskan secara sederhana bahwa *workplace well-being* merupakan suatu kondisi dimana para pekerja merasakan kesejahteraan saat mereka melakukan suatu pekerjaan yang terkait dengan perasaan (emosi positif atau negatif) secara umum (*core affect*) dan dipengaruhi oleh beberapa aspek yang berkaitan saat melakukan pekerjaan (intrinsik dan ekstrinsik). Istilah *core affect* itu sendiri memiliki arti sebagai suatu kondisi seseorang saat mengalami perasaan nyaman dan tidak nyaman yang bercampur dengan gairah dan mempengaruhi aktivitasnya (Russel dalam Page, 2005). *Workplace Well-Being* sebenarnya juga merupakan pengaplikasian dari *subjective well-being* dari setiap tenaga kerja yang

melakukan tanggung jawabnya. Arti dari *subjective Well-Being* itu sendiri adalah cara individu untuk mengevaluasi afektif dan kognitifnya tentang seberapa bahagia dan puas kehidupannya (Page, 2005).

Page (2005) juga menyebutkan dalam teorinya mengenai *workplace well-being* bahwa, terdapat tiga belas aspek yang sangat mempengaruhi pekerja dalam menciptakan kesejahteraan di tempat kerjanya dan terbagi didalam dua dimensi. Dimensi tersebut adalah dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Terdapat lima aspek dalam dimensi intrinsik dan delapan aspek yang terdapat dalam dimensi ekstrinsik. Lima aspek yang terdapat dalam dimensi intrinsik antara lain adalah tanggung jawab dalam bekerja, kemandirian dalam bekerja, perasaan memiliki prestasi dalam bekerja, makna pekerjaan, dan penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Tanggung jawab dalam bekerja menjelaskan bagaimana seseorang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Kemandirian dalam bekerja menjelaskan bagaimana seseorang dapat dengan mandiri melaksanakan tugas tagging jawabnya. Aspek perasaan memiliki prestasi dalam bekerja menjelaskan bagaimana perasaan seseorang memiliki pencapaian tertentu terkait dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Makna pekerjaan menjelaskan bagaimana perasaan seorang pekerja menyadari bahwa pekerjaannya memiliki manfaat untuk dirinya sendiri. Kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja menjelaskan bagaimana seseorang memaksimalkan kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Aspek-aspek yang terdapat dalam dimensi ekstrinsik antara lain adalah penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang mendapatkan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu ditempat kerja, gaji, serta keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya menjelaskan bagaimana seorang pekerja merasakan bahwa dirinya mampu untuk membagi waktu kerja dan urusan pribadinya dengan baik sehingga terjadi keseimbangan. Kondisi kerja menjelaskan bagaimana seorang pekerja memiliki perasaan uas dalam lingkup organisasi tempatnya bekerja. Aspek supervisi menjelaskan bagaimana perasaan

seorang pekerja mendapat dukungan yang baik dari atasannya. Peluang mendapatkan promosi menjelaskan perasaan karyawan saat mendapatkan kesempatan untuk memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Pengakuan terhadap kinerja yang baik menjelaskan bagaimana perasaan seseorang yang mendapatkan pengakuan atas hasil pekerjaannya yang dilakukan dengan baik. Aspek penghargaan sebagai individu di tempat kerja menjelaskan bagaimana perasaan seorang pekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung dan dapat menerima dirinya dengan baik. Aspek Gaji menjelaskan bagaimana seorang pekerja saat menerima hak mereka berupa gaji dan aspek terakhir dalam dimensi ekstrinsik adalah keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjelaskan bagaimana perasaan seorang pekerja merasakan aman di posisi pekerjaan mereka.

Adapun pertanyaan yang perlu dijawab pada penelitian ini adalah apakah terdapat tingkat kesejahteraan yang tinggi pada karyawan PT. TPAL?

Metode

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat persepsi karyawan perusahaan swasta mengenai *Workplace Well-Being* pada karyawan suatu perusahaan swasta. *Workplace well-being* diukur melalui alat ukur *Workplace Well-Being Index* yang dikembangkan oleh Page (2005). Partisipan pada penelitian ini adalah para pekerja atau karyawan dari berbagai departemen dan posisi jabatan yang ada di suatu perusahaan swasta berjumlah 30 orang yang bergerak di bidang ekspedisi muatan kapal laut yang terletak di daerah Jakarta.

Definisi Operasional

Workplace well-being didefinisikan sebagai suatu kondisi ideal yang dirasakan (emosi positif atau negatif) secara umum (*core affect*) oleh karyawan PT. *Trans Pacific Atlantic Lines* saat melakukan pekerjaannya di tempat kerja dan diukur melalui 13 aspek yang terbagi ke dalam 2 dimensi, yaitu dimensi intrinsik maupun ekstrinsik. Aspek-aspek yang termasuk dalam dimensi intrinsik adalah tanggung jawab dalam bekerja, kemandirian dalam bekerja, perasaan memiliki

prestasi dalam bekerja, makna pekerjaan, dan penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Dimensi ekstrinsik terdiri dari 8 aspek yaitu penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang mendapatkan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu ditempat kerja, serta gaji.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel *workplace well-being* adalah *Workplace Well-Being Index (WWBI)* yang telah diadaptasi oleh Maulana (2018). Kuisisioner WWBI awalnya terdapat 14 aitem, dan setelah dilakukan uji coba maka jumlah aitem tersebut berkurang menjadi 13 aitem yang mengukur dimensi intrinsik dan ekstrinsik yang terdapat dalam *workplace well-being*. Berikut data demografis partisipan yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografis Partisipan

Demografis	Kategori	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	63,3%
	Perempuan	11	36,7%
Usia (tahun)	< 30 tahun	6	20,0%
	30-50 tahun	17	56,7%
	> 50 tahun	7	23,3%
Lama Bekerja	1-10 tahun	11	36,7%
	11-20 tahun	8	26,7%
	21-30 tahun	8	26,7%
	> 30 tahun	3	10,0%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	5	16,7%
	D3	8	26,7%
	S1	14	46,7%
	S2	3	10,0%

Hasil dan Pembahasan

Validitas dan Reliabilitas Skala WWBI

Pengujian validitas skala *Workplace Well-Being* menggunakan validitas konstruk dengan metode korelasi aitem total. Azwar (2012) menyatakan bahwa

setiap aitem dikatakan valid apabila memiliki nilai di atas atau sama dengan 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *corrected item total correlation*, menunjukkan rentang nilai validitas 0,331 – 0,794. Pada awalnya dari 14 aitem, terdapat satu aitem yang dibuang karena memiliki nilai validitas di bawah 0,3 yaitu aitem ke 11 yang terdapat dalam dimensi ekstrinsik dengan nilai validitas 0,086. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 13 aitem pada WWBI yang dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas skala *Workplace Well-Being* menggunakan *internal consistency* dengan teknik *alpha cronbach*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, didapatkan nilai 0,882. Angka ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari skala *Workplace Well-Being* baik dan dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pernyataan Azwar (2012) yang mengatakan bahwa nilai reliabilitas yang reliabel dan dipercaya adalah memiliki nilai lebih atau sama dengan 0,8. Persepsi karyawan mengenai *workplace well-being* berdasarkan dimensi intrinsik dan ekstrinsiknya, dapat dilihat dari nilai *mean*, nilai minimum dan nilai maksimum pada karyawan di PT.TPAL.

Tabel 2. Skala *Workplace Well-Being* setelah uji validitas dan reliabilitas

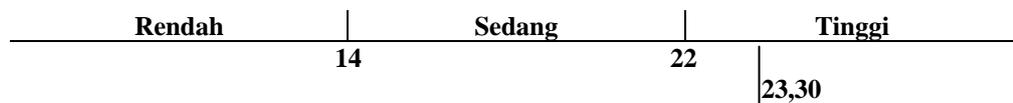
Dimensi	Nomor	Jumlah
<i>Core Affect</i>	1	1
Intrinsik	2, 3, 4, 5, 6, 14	6
Ekstrinsik	7, 8, 9, 10, 12, 13	6
	Jumlah	13

Hasil Perhitungan Berdasarkan Dimensi

Persepsi karyawan mengenai *workplace well-being* berdasarkan dimensi intrinsik dan ekstrinsiknya, dapat dilihat dari nilai *mean*, nilai minimum dan nilai maksimum pada karyawan di PT.TPAL.

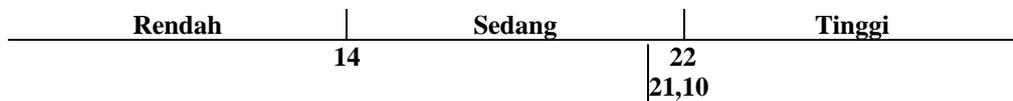
Tabel 3. Hasil Perhitungan berdasarkan Dimensi

Aspek (aitem)	N	Mean	Min	Max	SD	Frekuensi Responden		
						Rendah	Sedang	Tinggi
Intrinsik (6 aitem)	30	23,30	17	29	3,09	-	9	21
Ekstrinsik (6 aitem)	30	21,10	11	27	3,57	1	15	14



Gambar 1. Hasil Kategorisasi Dimensi Intrinsik

Berdasarkan perhitungan pada dua dimensi yang mempengaruhi *workplace well-being*, dimensi intrinsik memiliki nilai *mean* sebesar 23,30 yang termasuk dalam kategori tinggi. Terdapat 9 karyawan yang termasuk dalam kategori intrinsik sedang, dan 21 karyawan termasuk dalam kategori intrinsik yang tinggi di PT. TPAL.



Gambar 2. Hasil Kategorisasi Dimensi Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik memiliki nilai *mean* sebesar 21,10 yang termasuk dalam kategori sedang. Terdapat 1 karyawan yang termasuk dalam kategori ekstrinsik rendah, 15 karyawan yang termasuk dalam kategori ekstrinsik sedang, dan 14 karyawan yang termasuk dalam kategori ekstrinsik tinggi di PT. TPAL. Berdasarkan data kuesioner yang sudah terkumpul dari 30 partisipan yang merupakan karyawan PT.TPAL, terdapat penjabaran skor dari dimensi-dimensi serta aspek yang mendukung *Workplace Well-Being Index* (WWBI) sebagai berikut:

Hasil Deskriptif berdasarkan Dimensi/Aspek

Berdasarkan data kuesioner yang sudah terkumpul dari 30 partisipan yang merupakan karyawan PT.TPAL, terdapat penjabaran skor dari dimensi-dimensi

serta aspek yang mendukung *Workplace Well-Being Index* (WWBI) sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Deskriptif Tiap Dimensi/Aspek

Dimensi/Aspek	Skor Minimum	Skor Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
<i>Core Affect</i>	2	5	4,00	0,83
Intrinsik	17	29	23,30	3,09
Tanggung jawab dalam bekerja	2	5	3,83	0,83
Makna pekerjaan	5	10	7,56	1,38
Kemandirian dalam bekerja	2	5	3,96	0,66
Kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja	3	5	4,56	0,56
Perasaan memiliki prestasi dalam bekerja	1	5	3,36	1,06
Ekstrinsik	11	27	21,10	3,57
Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	1	5	3,86	0,89
Pengakuan terhadap kinerja yang baik	4	9	6,86	1,67
Gaji	2	5	3,23	0,89
Kemanan dalam melakukan pekerjaan	1	5	3,20	1,09
Peluang mendapatkan promosi	1	5	3,93	0,69
Jumlah			30 Partisipan	

Berdasarkan perhitungan deskriptif statistik pada dimensi serta aspek *workplace well-being*, aspek kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja memiliki skor rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya dengan skor 4,56. Sedangkan aspek keamanan dalam melakukan pekerjaan memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan dengan aspek-aspek lain baik yang terdapat dalam dimensi intrinsik maupun ekstrinsik dengan skor 3,20. Dimensi intrinsik memiliki skor rata-rata 23,30. Dimensi ekstrinsik memiliki skor rata-rata 21,10. Dibandingkan dengan dimensi ekstrinsik, dimensi intrinsik memiliki skor rata-rata lebih tinggi dan lebih berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan PT.TPAL di tempat kerja.

Berdasarkan hasil analisa serta pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa dimensi intrinsik pada karyawan PT.TPAL termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 23,30, dimana karyawan PT. TPAL mempersepsikan bahwa tempat kerja mereka sejahtera karena mereka merasa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, mampu menunjukkan sikap mandiri dalam mengerjakan tugasnya, memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, sadar akan makna pekerjaan yang mereka lakukan, serta karyawan juga menyadari dalam menjalankan tugasnya, sangat perlu memaksimalkan kemampuan intelektualnya saat bekerja (Page, 2005). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dan Simarmata (2020) mengenai gambaran workplace well-being di PT. X Medan yang menunjukkan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam dimensi intrinsik yang dirasakan oleh karyawan perusahaan tersebut rata-rata berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata pada dimensi intrinsik yang tinggi menurut Donna Griffiths (2019) menunjukkan bahwa mereka mampu memaksimalkan potensi dalam diri mereka dan dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, sehingga karyawan dinilai dapat mencapai potensi maksimalnya saat bekerja. Page (2005) juga menyebutkan bahwa dimensi intrinsik lebih berpengaruh dalam meningkatkan *workplace well-being* suatu individu. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniadewi (2016) terhadap karyawan kementerian, juga menunjukkan bahwa dimensi intrinsik lebih berpengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja mereka dan dimensi intrinsik dikenal dengan dimensi yang bersifat sebagai faktor motivasi.

Terdapat pula beberapa aspek baik dari dimensi intrinsik maupun ekstrinsik yang perlu menjadi temuan dari data penelitian ini. Salah satu aspek dari dimensi intrinsik yaitu perasaan berprestasi dalam bekerja memiliki nilai *mean* 3,36 dimana nilai tersebut merupakan nilai yang paling kecil dibandingkan dengan aspek-aspek lain dalam dimensi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa partisipan kurang merasa pekerjaan yang telah dilakukannya memberikan perasaan berprestasi ketika sudah menyelesaikan pekerjaannya (Page, 2005).

Secara rata-rata, karyawan PT. TPAL mempersepsikan tempat kerja mereka sejahtera karena didukung pula oleh dimensi ekstrinsik yang termasuk dalam kategori sedang dengan perolehan skor rata-rata 21,10. Dalam dimensi ekstrinsik, diketahui bahwa aspek keamanan dalam melakukan pekerjaan mendapatkan nilai *mean* 3,20 dimana nilai tersebut merupakan nilai yang paling rendah dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya pada penelitian ini. Hal ini didukung dengan hasil wawancara informal yang dilakukan peneliti. Peneliti melakukan wawancara terhadap perwakilan karyawan dari setiap divisi atau departemen yang terdapat dalam PT.TPAL. Divisi kurir mengeluhkan tentang penggunaan biaya pribadi untuk urusan pekerjaan yang terkadang tidak diakomodasi oleh perusahaan sehingga menimbulkan perasaan kurang aman saat mendapat tugas untuk mengerjakan sesuatu. Divisi keuangan mengalami kendala dalam penggunaan dana untuk membayar *bill of lading* terpakai untuk biaya operasional yang menyebabkan ketidakstabilan dalam mengontrol keuangan perusahaan. Karyawan di divisi operasional dan *sales marketing* mengeluhkan hal yang serupa yaitu mengenai komunikasi dengan *customer* yang tidak dapat berjalan dengan baik dan menyebabkan tidak adanya perkembangan dari kedua divisi tersebut. Karyawan yang berada dalam divisi ekspor tidak jarang merasa status kerjanya terancam karena mengalami kondisi dalam hal keterlambatan dokumen dari eksportir sehingga menyebabkan keterlambatan manifes yang harus dikirim ke pihak bea cukai yang mengakibatkan perusahaan terkena penalti. Karyawan pada divisi impor sering mengalami kendala dalam pengumpulan data dari negara asal kurang lengkap. Pemaparan masalah diatas menunjukkan bahwa aspek keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka merupakan salah satu aspek penting agar mereka tetap dapat merasakan kesejahteraan saat bekerja. Hal ini didukung dari pernyataan oleh Safriansyah dan Naim (2018) yang mengatakan bahwa keamanan kerja merupakan unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan sejahtera, baik berupa material dan nonmaterial.

Rendahnya aspek keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka berkaitan dengan aspek *core affect* yang juga mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Russel dalam Page (2005) memaparkan bahwa *core affect* merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami perasaan nyaman dan tidak nyaman yang mempengaruhi aktivitasnya. Aspek *core affect* memiliki nilai *mean* sebesar 4,00. Perolehan nilai tersebut merupakan nilai tertinggi ke dua dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya yang terdapat dalam dimensi intrinsik maupun ekstrinsik, namun bukan merupakan nilai yang paling tinggi dari keseluruhan aspek yang mempengaruhi *workplace well-being*. Meskipun dimensi ekstrinsik termasuk dalam kategori sedang, sedangkan dimensi intrinsik yang mempengaruhi *workplace well-being* karyawan PT. TPAL tergolong tinggi, kedua dimensi tersebut tetap mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Akhbar, Harding dan Yanuarti (2020) menjelaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja merupakan rasa sejahtera yang dihasilkan dari kepuasan karyawan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa dimensi intrinsik yang mempengaruhi *workplace well-being* tergolong tinggi, sedangkan dimensi ekstrinsik yang dirasakan oleh karyawan PT. TPAL tergolong sedang. Hal tersebut sekaligus menjawab pertanyaan dari penelitian yaitu apakah terdapat kesejahteraan yang tinggi pada karyawan PT. TPAL saat melakukan pekerjaannya di tempat kerja. Dimensi intrinsik yang terdapat dalam *workplace well-being* lebih memiliki pengaruh terhadap karyawan PT. TPAL dibandingkan dengan dimensi ekstrinsik. Aspek keamanan dalam melakukan pekerjaan memiliki golongan yang sangat rendah dibandingkan dengan aspek lainnya, baik yang terdapat dalam dimensi intrinsik, ekstrinsik

maupun aspek *core affect*. Aspek kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya.

Saran

Penelitian ini memiliki kelemahan dalam jumlah partisipan yang terbatas, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan memiliki partisipan yang lebih banyak agar dapat mengambil sampel pada populasi untuk dilakukan uji coba alat ukur yang hendak digunakan. Peneliti juga menyarankan agar berikutnya dapat melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel lainnya seperti kepuasan kerja, keterikatan karyawan dengan tempat kerjanya, dan sebagainya. Bagi pihak perusahaan, agar dapat mempertahankan *workplace well-being* pada karyawannya yang sudah tergolong tinggi. Namun, dapat lebih memperhatikan keamanan karyawannya dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja dari segala aspek yang dibutuhkan seperti meninjau kembali *reward* dan *benefit* yang diberikan perusahaan, status kepegawaian, dan juga perusahaan dapat memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan agar dapat menjadi dasar dalam melihat serta melakukan intervensi secara tepat saat terjadi masalah yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhbar, M. N., Diana H., & Nurul Y. (2020). Peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesiapan untuk berubah. *Psikologika*, (25)2: 229-244.
- Azwar, S. (2012). *Validitas dan Reliabilitas* (4). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neep, M. (2017). Creating Workplace Well-Being. *The Handbook of Stress and Health* (Issue February). doi: 10.1002/9781118993811.ch35
- Carmichael, F., Fenton, S.-J., Roncancio, M. P., Sadhra, S., & Sing, M. (2016). Workplace wellbeing programmes and their impact on employees and their employing organisations: A scoping review of the evidence base. *University of Birmingham*.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*, 7(3), 199–205.
- Fridayanti, Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. doi: 10.15575/psy.v6i2.5754.

- Griffith, D. (2019). *The growing importance of health and wellbeing at work*. <https://www.westfieldhealth.com/blog/the-growing-importance-of-health-and-wellbeing-at-work>
- International Labour Organization. (2009). *Workplace Well-being*. Diunduh dari https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- Jones, C., Hadley, F., Waniganayake, M., & Johnstone, M. (2019). Find your tribe! Early childhood educators defining and identifying key factors that support their workplace wellbeing. *Australasian Journal of Early Childhood*, 44(4), 326–338. doi: 10.1177/1836939119870906
- Kumar, R., Pio, F., Brewer, J., Frampton, C., & Nicholls, M. (2019). Workplace wellbeing in an urban emergency department in Aotearoa New Zealand. *EMA - Emergency Medicine Australasia*, 31(4), 619–625. doi: 10.1111/1742-6723.13262
- Marpaung, J., Nenny S. (2020). *Gambaran Workplace Well-Being Di PT. X Medan*
- Maulana, F. (2018). *Pengaruh Workplace Wellbeing Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mind. (2017). *Mind's Workplace Wellbeing Index 2017/18*. Diunduh dari <https://www.mind.org.uk/media-a/4784/workplace-wellbeing-index-insights-report-2017-18.pdf>
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace* (Issue October) [Deakin University]. <http://www.deakin.edu.au/research/acqol/publications/resources/thesis-page-k.pdf>
- Powell, A., Galea, N., Salignac, F., Loosemore, M., & Chappell, L. (2018). Masculinity and workplace wellbeing in the Australian construction industry. *ARCOM Annual General Meeting 2018, September*, 321–330.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Safriansyah, & Muh. R. N. (2019). Analisis pengaruh keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor penanggulangan bencana kabupaten Majene. *Analisa Pengaruh Keamanan, Kesehatan*. 14 (1): 62-68. <http://journal.ipb.ac/Index.php/jurnalmpi/>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(7), 1–17. doi: <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Sonnentag, S. (2015). Wellbeing and Burnout in the Workplace: Organizational Causes and Consequences. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 25, 537–540. doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.73021-2
- Spence, G. B. (2015). Workplace wellbeing programs: If you build it they may NOT come...because it's not what they really need! *International Journal of Wellbeing*, 5(2), 109–124. doi: 10.5502/ijw.v5i2.7

- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umillah, A. A., & Etikariena, A. (2018). Peran Moderasi dari Stres Kerja Pada Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 91–99.
- World Health Organization, & Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*. Diunduh dari <https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144>