

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Employee Well-Being*

1. Konsep *Employee Well-Being*

Teori dasar *well-being* yang digunakan oleh peneliti yaitu teori yang menjelaskan kesejahteraan sebagai 'fungsi dan pengalaman psikologis yang optimal'. Di literatur, kesejahteraan bukan hanya sekedar tidak adanya penyakit mental. Ini adalah sesuatu yang melebihi dan di atas yang sederhana dikotomi penyakit mental dan ketidakhadirannya. Berfokus pada kesejahteraan di tempat kerja menghadirkan peluang berharga untuk menguntungkan masyarakat dengan membantu individu yang bekerja merasa bahagia, kompeten, dan puas dalam peran mereka (Ryan & Deci, 2001).

Employee well being merupakan sebuah konsep yang menyebar lebih jauh dari sekedar menjaga kesehatan karyawan, tetapi juga mencakup penciptaan lingkungan tempat orang-orang menikmati pekerjaan mereka dan yang membina hubungan yang sehat dalam suatu organisasi. Bahkan meskipun tidak ada konsistensi terkait definisi kesejahteraan sebagai sebuah konsep, terdapat seperangkat yang relatif stabil elemen yang merupakan istilah (Pretsch E et al., 2020).

Kesejahteraan di tempat kerja ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk yang terkait langsung ke organisasi dan orang-orang di luar lingkungan organisasi langsung. Jadi, faktor-faktor yang menentukan kesejahteraan tenaga kerja dari dalam suatu organisasi mencakup aspek-aspek seperti lingkungan organisasi dan hubungan karyawan, manajemen praktik, beban kerja umum dan distribusi

tanggung jawab, tingkat upah, kemungkinan untuk mengambil keputusan sendiri oleh para karyawan. Dalam organisasi di mana karyawan terus-menerus mengalami kelebihan beban kerja, kurang memiliki kendali atas pekerjaan mereka sendiri keputusan atau keterampilan mereka tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka, tingkat stres tenaga kerja dan gangguan kesehatan mental terkait seperti kecemasan dan depresi, jauh lebih tinggi daripada di organisasi dengan iklim kerja yang sehat (Pretsch E et al., 2020).

Employee well being berperan penting dan sangat dibutuhkan di tempat kerja. Karyawan di perusahaan tidak hanya bekerja dengan bayaran dan uang, mereka tidak pergi ke tempat kerja hanya untuk mendapatkan bayaran. Keinginan karyawan juga mendapatkan apresiasi atas pekerjaannya, ingin mendapatkan lingkungan yang menyenangkan dan bersahabat di tempat kerja (Robertson & Cooper c, 2011). Karyawan yang mempunyai kesejahteraan yang lebih tinggi memperlihatkan sikap yang lebih positif dan respon yang lebih baik terhadap berbagai situasi di kehidupannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kesejahteraan rendah (Ryff dalam Polansky et al., 1989).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *employee well being* di atas dapat disimpulkan bahwa *employee well being* adalah perasaan sejahtera yang dirasakan dan diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka yang mencakup ketenangan, keamanan dan nyaman dalam bekerja, semangat kerja, disiplin kerja sehingga ingin memberikan yang terbaik terhadap perusahaan.

2. Dimensi *Employee Well-Being*

Terdapat tujuh dimensi *Employee Well Being* yaitu ÷ *Advancement* (Perdhana et al., 2020), *Facilities* (Rahim et al., 2020), *Home Work Interface* (Sadida, 2018), *job* (Marwan, 2016), *Physycal Health* (Meiliyandrie et al., 2020), *Psychological Health* (Nurul Faraain et al., 2019), *Relationship*, (Juniper, 2010) sebagaimana akan diuraikan sebagai berikut :

- a. *Advancement* ialah dimensi yang menjelaskan tentang karyawan terhadap kebutuhan pelatihan dan promosi pada karyawan yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan (Perdhana et al., 2020).
- b. *Facilities* ialah dimensi yang berkaitan dengan karyawan terhadap kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja seperti akomodasi dan fasilitas di tempat kerja yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan (Rahim et al., 2020).
- c. *Home Work Interface* dimensi ini berkaitan dengan pekerja terhadap pekerjaan yang karyawan jalani berdampak tanggung jawab karyawan di luar pekerjaan serta bagaimana pekerjaan yang karyawan jalani berkontribusi pada kehidupan pribadi karyawan (Sadida & Fitria, 2018).
- d. *Job* menjelaskan bagaimana karyawan terhadap aspek tertentu atau unsur intrinsik dalam pekerjaan yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan (Marwan, 2016).
- e. *Physical Health* menjelaskan bagaimana karyawan terhadap bagaimana pekerjaan yang karyawan jalani berkontribusi pada kesehatan fisik karyawan (Meiliyandrie et al., 2020).
- f. *Psychological Health* ialah dimensi yang menjelaskan tentang karyawan terhadap bagaimana pekerjaan karyawan berkontribusi pada kondisi kesehatan

psikologis karyawan yang kemudian berkontribusi pada kesejahteraan karyawan (Nurul Faraain et al., 2019).

g. *Relationship* ialah dimensi yang menjelaskan tentang karyawan terhadap bagaimana hubungan karyawan dengan pimpinan serta koleganya yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan (Haq & Fiqih, 2021).

3. Faktor yang mempengaruhi *Employee Well Being*

Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi well-being (Simone, 2014) pada karyawan dalam bekerja adalah, sebagai berikut :

- a. *Work Setting* atau Tempat Kerja, Faktor ini berkaitan dengan adanya situasi di tempat kerja. Seperti bahaya kesehatan, bahaya keamanan, dan bahaya yang benar-benar memiliki imbas negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan para karyawan di tempat kerja (christianto utomo & Sudjiwanati, 2018).
- b. *Personality Traits* atau Trait Kepribadian, Faktor trait kepribadian berperan dalam menentukan sejauh mana seorang individu menunjukkan indikator yang menunjukkan tinggi atau rendahnya tingkat kesehatan dan kesejahteraan organisasi atau perusahaannya (Karna, 1994).
- c. *Social Support* atau dukungan social, Faktor ini memiliki hubungan yang signifikan antara interaksi social dengan kesejahteraan karyawan atau *employee well being* (Ryff & Singerb., 1996).
- d. *Occupational Stress* atau 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 (Amseke, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi *employee well being* yaitu : *work setting*, *personal trait*, *social support* dan *occupational stress*. Pada penelitian ini, factor yang diteliti yaitu *social support*.

B. Social Support

1. Konsep Social Support

Teori dasar yang digunakan oleh peneliti yaitu teori yang dikembangkan oleh Sarafino dan Willey. Istilah dukungan sosial secara luas digunakan untuk mengacu pada penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari keluarga, teman, orang lain atau kelompok (Sarafino & Willey, 2002).

Perspektif kontekstual analisis tentang *social support* berfokus pada lingkungan dan kondisi sosial tempat terjadinya transaksi, seperti sumber dukungan. Sumber utama bagi remaja adalah keluarga, teman sebaya, teman kuliah dan staf, budaya, olahraga, organisasi dan kelompok sosial, dan jaringan sosial online. Defisit dukungan orang tua, dan bukan teman sebaya, telah terbukti dapat memprediksi gejala depresi (Stice et al., 2004).

Dukungan social dapat berbentuk dukungan dan pemberian informasi secara verbal maupun nonverbal serta merasa dirinya dicintai dan diperhatikan, terhormat dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbal yang berasal dari orang tua, kekasih, kerabat, teman, jaringan lingkungan sosial serta dalam lingkungan masyarakat (Taylor dalam Gunawan et al., n.d.).

Social support dapat berasal dari berbagai sumber, seperti organisasi, rekan kerja, keluarga, teman, ikatan komunitas, dan hewan peliharaan. Sumber daya ini dapat berupa informasional, emosional, berwujud dan tidak berwujud. Menurut perspektif stres dan koping, dukungan dapat menurunkan efeknya situasi yang mengancam kesehatan dengan meningkatkan koping. Apalagi persepsi tentang ketersediaan dukungan membuat situasi stres menjadi kurang negatif (Cohen & Lakey, 2000).

Social Support merupakan salah satu bentuk proses psikologis yang dapat menjaga perilaku sehat seseorang yang berbentuk sebagai sebuah kekuatan atau bentuk dukungan yang berasal dari hubungan terdekat didalam kehidupannya (Carstensen dalam Indriani & Sugiasih, 2016).

Pendapat lain dikemukakan oleh Smet, *social support* didefinisikan sebagai sebuah pertolongan dan bantuan yang diterima seseorang individu dari interaksinya dengan lingkungan (Smet dalam putra parama & ary susilawati, 2018).

Social Support dapat dikatakan sebagai ketersediaan sumber daya yang dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis yang didapat melalui pengetahuan bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, dihargai oleh orang lain (Adicondro et al., 2011).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *Social Support* di atas dapat disimpulkan bahwa *Social Support* adalah penerimaan rasa aman berupa dukungan dari keluarga, teman, dan kelompok social.

2. Aspek *Social Support*

Terdapat lima aspek dukungan sosial yaitu: dukungan emosional (christianto utomo & Sudjiwanati, 2018), dukungan instrumental (Esti & Prasetya, 2000), dukungan penghargaan (Zefry & Purnama, 2016), dukungan informasional, dukungan dari kelompok social (Sarafino & Willey, 2002), sebagaimana akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Dukungan Emosi, yaitu dukungan yang melibatkan empati pribadi seperti mendengarkan, keterbukaan, menunjukkan kepercayaan, pengertian mengungkapkan cinta dan perhatian. Dukungan emosional dapat membuat seseorang merasa berharga, nyaman, aman, dan dicintai (christianto utomo & Sudjiwanati, 2018).
- b. Dukungan Instrumen, yaitu menyediakan bantuan dalam bentuk barang, uang, tenaga, waktu atau bantuan langsung (Esti & Prasetya, 2000).
- c. Dukungan Penghargaan, dengan mengungkapkan rasa hormat, penghargaan positif, mendorong kemajuan, dan membuat perbandingan positif dengan orang yang kurang atau kurang mampu (meningkatkan penghargaan diri) (Zefry & Purnama, 2016).
- d. Dukungan Informasi, berarti memberikan solusi melalui penyediaan informasi, memberikan saran baik secara langsung maupun tidak langsung dan memberikan respon kepada individu (House dalam Pepe et al., 1998).
- e. Dukungan dari kelompok sosial Bentuk dukungan ini akan membuat seseorang merasa menjadi anggota kelompok yang memiliki minat dan

aktivitas social yang sama dengan kelompok tersebut. Dengan cara ini, individu akan memiliki perasaan senasib dan sama dengan orang lain (Karna, 2015).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *social support* meliputi dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan kelompok sosial.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Social Support*

Ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan *social support* yang positif yaitu Empati (Cahyani & Frianto, 2019), Norma dan Nilai Sosial (Robiatul & adjeng raden, 2011), Pertukaran sosial (Myers dalam Wahyuni, 2016), sebagaimana dijabarkan sebagai berikut :

- a. Empati, yaitu perasaan turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan memotivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain sehingga merasa diperdulikan (Cahyani & Frianto, 2019).
- b. Norma dan nilai sosial, yang berguna untuk membimbing individu dalam menjalankan kewajiban pada kehidupan sehari-hari dalam kehidupan bermasyarakat (Robiatul & adjeng raden, 2011).
- c. Pertukaran sosial, yaitu hubungan timbal balik perilaku social seseorang antara cinta, pelayanan dan informasi. Pertukaran social yang seimbang akan menghasilkan ikatan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman akan

pertukaran secara timbal balik ini membuat individu lebih percaya bahwa orang lain akan menyediakan bantuan (Cahyani & Frianto, 2019).

C. Karyawan

Peran dari Teknologi Informatika dalam berbagai aspek kegiatan bisnis dapat dipahami sebagai sebuah teknologi yang mengutamakan pada pengaturan sistem informasi dengan penggunaan komputer, teknologi informatika dapat memenuhi kebutuhan isu dunia bisnis dengan sangat cepat, tepat waktu, relevan, dan akurat (Henderson, 1999). Penerapan teknologi informatika diterapkan tidak hanya pada sektor bisnis, tetapi pada sektor publik khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mutlak harus dibutuhkan. Salah satunya digunakan untuk pengajuan perijinan, pembuatan dokumen perencanaan, maupun informasi profile daerah. Seperti halnya perusahaan, pemerintah menghadapi masalah dalam penerapan TI (Sahban et al., 2018).

Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi dan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah adanya peran perorangan atau karyawan sebagai aset utama yang bertempat tinggal di environment (lingkungan internal). Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, sangat penting untuk ditingkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang terus menerus ditingkatkan kinerja karyawan agar lebih kompeten di dalamnya disiplin yang dapat diterapkan sebagai sikap dan perilaku itu memainkan peran penting dalam memberikan kontribusi bagi kesuksesan perusahaan. Jadi perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan karena kesejahteraan karyawan adalah

salah satu faktor penting yang tidak bisa alasan di sebuah perusahaan. Kesejahteraan karyawan memiliki dampak signifikan dalam merampingkan biaya yang terkait dengan penyakit dan kesehatan karyawan absensi, pergantian, pekerjaan kinerja dan kepuasan kerja (kepuasan kerja) (Meiliyandrie et al., 2020).

Ada tiga komponen kesejahteraan karyawan yaitu: (1) kesejahteraan tempat kerja, mengacu pada kepuasan kerja dan urusan pekerjaan; (2) kesejahteraan subjektif, terkait dengan pengaruh disposisional dan kepuasan hidup; (3) kesejahteraan psikologis, tentang pengembangan diri, otonomi, penerimaan diri, tujuan hidup, materi lingkungan, dan interpersonal yang positif (Russell & Russell, 2008).

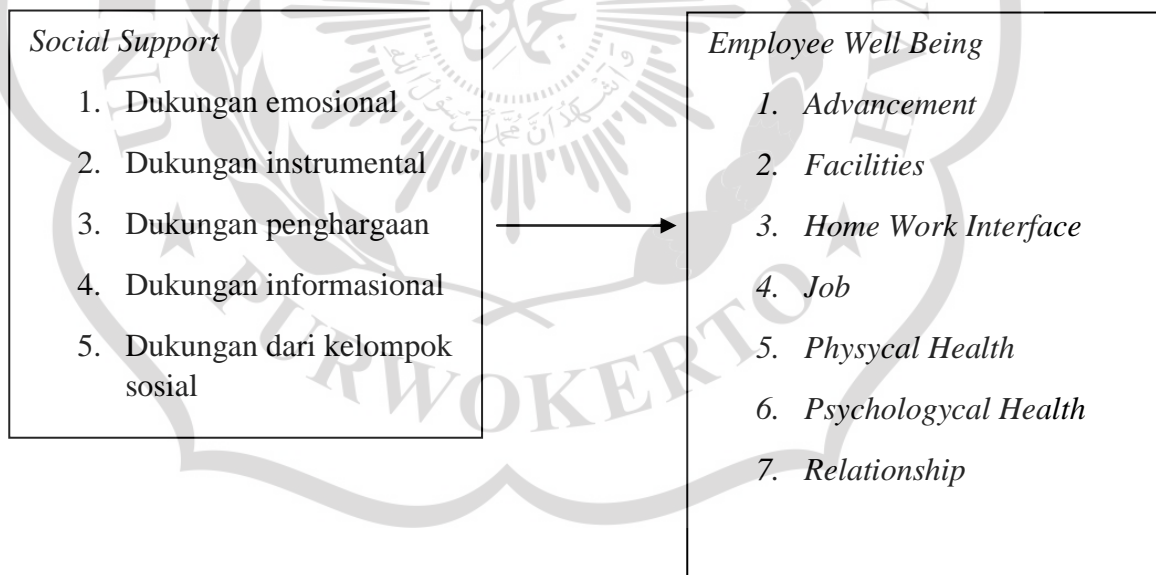
D. Pengaruh *Social Support* terhadap *Employee Well Being*

Menurut Huppert hal lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis ialah dukungan sosial (Huppert, 2009). *Social support* terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non verbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan bertujuan untuk menjalin ikatan-ikatan sosial. Ikatan-ikatan sosial menggambarkan kualitas umum dan tingkat dari hubungan interpersonal yang dimiliki orang tersebut (Smet dalam Indriani & Sugiasih, 2016).

Adapun penelitian sebelumnya yang menunjang penelitian yang memberikan simpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan Sosial dengan *well being*. Semakin tinggi *social support* maka semakin tinggi juga *well being* yang didapatkan oleh individu (Indriani & Sugiasih, 2016).

Untuk pengembangan karir dan keseimbangan dalam hubungan keluarga beberapa aspek sumber daya yang diperlukan antara lain *social support* profesional dan personal (Ezzedeen dan Ritchey dalam Sutardi et al., 2020). Memberikan *social support* seperti psikologis mendukung, bantuan, umpan balik, dan motivasi untuk para karyawan sangat berharga bagi karyawan (Lambert et al., 2018).

Karyawan dengan well-being tinggi juga lebih produktif sehingga employee well-being merupakan bagian penting bagi perusahaan karena perusahaan dengan tingkat well-being yang tinggi pada karyawannya memiliki keuntungan dan produktifitas yang lebih pada perusahaannya (Zacher & Schmitt, 2016).



Gambar : kerangka berpikir

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh *Social Support* terhadap *Employee Well Being* pada Karyawan yang bekerja dibidang Teknik Informatika di PT. Kharisma Dua Putri selama Masa Pandemi Covid-19

