

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada saat ini masih banyak karyawan yang belum merasakan kesejahteraan di tempat kerjanya. Masalah yang sering ditemui yaitu masalah upah yang diterima oleh karyawan dan waktu bekerja. Saat ini masih ada perusahaan yang memberikan upah di bawah UMR (Upah Minimum Regional). Upah minimum merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan, upah minimum ini sudah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing setiap daerah. Dalam dunia kerja, karyawan memiliki alasan dalam memilih posisi pekerja dan tempat bekerja, tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Zulfikar, 2018). Dalam PP RI nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, pada Bab V pasal 41:

“(1) gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman. (2) upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. upah tanpa tunjangan; atau b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.”

Penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk melihat *workplace well-being* telah dilakukan oleh Friyanti dan Fitri (2019), dilakukan kepada karyawan disabilitas PT. Changsin Reksa Jaya. Dalam penelitian tersebut terdapat 70 orang

partisipan. Partisipan tersebut terdiri dari 30 orang laki-laki dan 40 orang perempuan. Dalam penelitian ini memiliki variabel *workplace well-being* menggunakan skala workplace well-being index. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace well-being* dalam kategori rendah sebesar 62% responden dan dalam kategori *workplace well-being* yang tinggi sebesar 38% responden.

Sebelumnya saya sudah melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Deltakreasi Surya Global, bertujuan untuk memperkuat penelitian ini. Berikut adalah hasil wawancara saya.

“saya merasa atasan atau pimpinan yang baik atau kurang baik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan di tempat kerja juga punya pengaruh karena kalau toxic malah bikin kita gak bisa bekerja, terus gaji, atau bonus itu bisa pengaruh ke semangat kerja kita dan terakhir mungkin jam kerja atau *job desc.*” (Komunikasi personal, 21 Februari 2023)

Masalah yang terjadi sampai saat ini di PT. Deltakreasi Surya Global, yaitu kesejahteraan karyawan. Hal-hal yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut seperti gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. Dalam hal waktu lembur tidak ada waktu maksimal dan tidak menerima uang lembur atau uang tambahan namun seringkali setiap karyawan yang lembur akan dikirimkan ke kantor. Lalu, karyawan juga merasa terbebani saat pimpinan memberikan tugas tambahan saat mendekati jam pulang kerja, yang seharusnya karyawan saat itu sudah waktunya persiapan

pulang. Selain itu, perusahaan kurang memberikan apresiasi untuk karyawan saat sudah mencapai target yang diberikan.

## **1.2 Masalah Penelitian**

Masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah kesejahteraan yang seharusnya karyawan rasakan karena kesejahteraan tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan. Selain Kesejahteraan terdapat hal yang perlu diperhatikan yaitu kesehatan mental karyawan. Kesehatan mental adalah kondisi yang seimbang antara fisik dan psikis yang disebabkan memiliki hubungan dan menguatkan antara satu dengan lainnya, hal ini dapat membantu individu dalam beradaptasi dengan lingkungan dan sekitarnya (Goldberg, 1972). Pada Kesehatan mental yang buruk, dapat berdampak pada karyawan, hal ini dapat menjadi salah satu alasan penyebab ketidakhadiran karyawan (Gabriel & Liimatainen, 2000).

## **1.3 Tujuan Magang**

Magang ini bertujuan untuk melihat gambaran *workplace well-being* pada karyawan PT. Deltakreasi Surya Global.

## **1.4 Lokasi Magang**

Saya magang di PT. Deltakreasi Surya Global berlokasi di Kelapa Dua, Kab. Tangerang.

## **1.5 Waktu Magang**

Magang di mulai pada 20 Februari 2023 hingga 15 April 2023, untuk jam magang yaitu jam 08.00-17.00 berlangsung dari hari senin hingga hari sabtu.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis:

### **3.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritisnya adalah bertujuan agar setiap perusahaan dapat mengetahui tentang gambaran *workplace well-being* pada karyawan yang bekerja terutama terhadap perusahaan PT. Deltakreasi Surya Global di Daerah Tangerang dan ditunjukkan pada bidang PIO.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktisnya adalah agar perusahaan dapat melihat *workplace well-being* secara maksimal dan menerapkan teori-teori atau memberikan beberapa hal yang dapat diperoleh karyawan untuk mencapai kinerja yang baik seperti dukungan atau motivasi dari perusahaan.

## **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PELAKSANAAN MAGANG**

### **1. Deskripsi Perusahaan**

PT. Deltakreasi Surya Global berlokasi di Jalan Pesona Karawaci, Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, Banten 15810. Bergerak dalam bidang jasa konstruksi, jasa

listrik, dan perdagangan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2020 dan memiliki 22 karyawan. Pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh PT. Deltakreasi Surya Global seperti membangun sekolah, pengerjaan *interior* rumah, pengerjaan *furniture*, pengerjaan RPTA Wijayakusuma, pengerjaan RSUP Fatmawati, dan lain sebagainya. Perusahaan ini sudah terdaftar dalam *the company file*.

## **2. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dalam PT. Deltakreasi Surya Global adalah Deni sebagai pendiri perusahaan, Nuni Nurjanah Sebagai komisari pertama dalam perusahaan, Raditya Heaskel Denata sebagai komisari kedua dalam perusahaan, dan Siti Wunisari, S.T., sebagai HRD dan administratif perusahaan.

## **3. Posisi Jabatan Magang dan Tugas Magang**

Posisi saya saat magang di PT. Deltakreasi Surya Global sebagai asisten HRD dengan supervisor Ibu Siti Wunisari, S.T., saya bertugas untuk membantu mengevaluasi pekerjaan karyawan dalam mingguan, penghitungan gaji karyawan, dan membantu menginterview jika ada calon karyawan baru.

## **4. Target Magang**

Perusahaan mengharapkan agar karyawan dapat datang bekerja tepat waktu dan memiliki kinerja kerja yang baik. Oleh karena itu, kami melakukan evaluasi mingguan dengan bertujuan agar yang diharapkan perusahaan dapat terlaksana dengan baik.