

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berbagai perkembangan dalam perekonomian termasuk ilmu pengetahuan dan teknologi serta perdagangan bebas setelah pandemi semakin menuntut organisasi bisnis untuk terus berbenah agar tetap bertahan. Organisasi bisnis atau perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing di era perdagangan global yang sedang melambat karena tekanan geopolitik dan kebijakan fiskal ketat negara maju merupakan organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya seoptimal mungkin melalui penerapan strategi untuk cepat tanggap dalam beradaptasi terhadap perubahan ekonomi.

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat dapat menimbulkan persaingan ketat di antara organisasi bisnis. Organisasi bisnis merupakan sebuah entitas yang beroperasi sehari-hari dijalankan oleh sekelompok orang yang memegang kekuasaan yang didelegasikan kepada mereka oleh para *shareholders* (Zhang & Morley, 2022).

Setiap organisasi bisnis memiliki strategi tersendiri dalam mendukung dan memberdayakan karyawannya. Pengelolaan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hal yang harus diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi bisnis sebagian besar bergantung pada tingkat keterampilan karyawan melakukan tugasnya untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang baik (Prakash, Jha, Prasad, & Singh, 2017). Salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah

dengan memerhatikan kesejahteraan karyawan (Le, et al., 2023).

Penelitian terkait kesejahteraan dan kinerja karyawan sebelumnya yang memiliki sampel semua karyawan dari 5 kantor Pegadaian di Banda Aceh sejumlah 23 partisipan (Taimullah & Anggraini, 2022). Hasil penelitian mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum sempat dijelaskan dalam penelitian tersebut. Kesejahteraan dan tingkat kinerja atau produktivitas karyawan merupakan faktor penting bagi kesuksesan organisasi bisnis. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa adanya hubungan antara *employee well-being* dan kinerja karyawan (Sitorus & Primanita, 2024). Dimana hal itu juga membuktikan bahwa teori yang dikemukakan oleh Bakker et al. (2008) bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah *job resources* dan *personal resources* yang jika ditelaah, *employee well-being* berperan sebagai *job resources*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan aspek yang penting untuk diketahui oleh organisasi bisnis.

PT X memiliki strategi tersendiri dalam mendukung kesejahteraan karyawannya. PT X berkomitmen penuh dalam pengelolaan kesehatan, *safety*, dan kesejahteraan. Manajemen PT X mengelola lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya bagi karyawan namun juga tenaga kerja lain dan segala pihak yang terkena dampak dengan operasi bisnis. Seiringan dengan hal itu, PT X mengembangkan *well being framework* sebagai panduan yang dirancang

untuk membangun keselarasan pemahaman tentang kesejahteraan dan struktur dalam mendukung kesejahteraan seluruh karyawan sehingga membantu memfasilitasi *wellbeing initiatives* dalam perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT X, bentuk dari *well being framework* sudah dilakukan dengan berusaha untuk mengimplementasikan berjalannya program-program seperti contohnya *weekly zumba* dan *internatinal's women day*.

## **1.2 Masalah Penelitian**

Kesejahteraan karyawan yang dirasakan merupakan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Peneliti melihat bahwa PT X sudah memiliki program yang sangat menunjang dan memfasilitasi kesejahteraan karyawannya namun akan lebih baik jika terdapat gambaran *employee well-being* yang dirasakan karyawan agar PT X dapat semakin mengembangkan dan mengoptimalkan pengimplementasi dari *well-being framework* yang sudah ada dan memaksimalkan produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara salah satunya dengan memastikan karyawan memiliki sumber daya yang dapat menjamin kesejahteraan secara mental, fisik, dan sosial (Rufeng, Nan, & Jianqiang, 2023).

## **1.3 Tujuan Magang**

Magang ini bertujuan untuk melihat gambaran *employee well-being* pada karyawan PT. X di Jakarta berdasarkan usia dan lama bekerja.

#### **1.4 Lokasi Magang**

Peneliti melakukan magang di PT. X berlokasi di Jakarta.

#### **1.5 Waktu Magang**

Peneliti memulai masa magang pada 20 Desember 2020 hingga 10 September 2022, untuk jam magang yaitu jam 08.00-17.00 berlangsung dari hari senin hingga hari jumat dengan jam kerja menyesuaikan perbedaan waktu di setiap negara.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis:

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui tentang gambaran *employee well-being* pada karyawan yang bekerja terhadap perusahaan PT. X dan ditunjukkan pada bidang PIO.

##### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah agar perusahaan dapat melihat *gambaran employee well-being* pada karyawan dengan pengukuran yang ada dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan atau pun menunjang *well-being* karyawan PT. X. Sementara bagi peneliti adalah untuk dapat menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan ke dunia kerja.

## GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### DAN PELAKSANAAN MAGANG

#### 1. Deskripsi Perusahaan

PT X di Indonesia memiliki kantor pusat yang berada di daerah Jakarta Selatan dan empat kantor cabang yang tersebar di Medan, Batam, Semarang dan Surabaya. PT X bergerak dalam bidang usaha yang menyediakan kompresor udara berkualitas tinggi, alat-alat industri dan peralatan konstruksi maupun alat-alat pertambangan, serta rencana layanan melalui empat area bisnis utama, yaitu teknik kompresor, teknik industri, teknik konstruksi dan teknik vakum.

X memiliki pusat layanan pelanggan di sekitar 90 negara dan menjual produk ke sekitar 180 negara di dunia. Penjualan peralatan dilakukan oleh *engineer* sementara perawatan dilakukan oleh teknisi. *Operation* Asia Tenggara dan *Oceania* terdiri dari Indonesia, Singapore, Malaysia, Thailand, Laos, Cambodia, Myanmar, Vietnam, Australia, dan New Zealand. PT X di Indonesia sendiri sudah berdiri sejak tahun 1997 hingga sekarang dengan kurang lebih 300 karyawan. Menurut data terakhir pada Februari, PT X memiliki sebanyak 323 karyawan dengan sejumlah 317 karyawan yang merupakan karyawan tetap dan 6 karyawan yang berasal dari *outsorce*.

PT X melihat kesejahteraan sebagai keadaan yang berkelanjutan

dimana seseorang dapat merasa baik dan berfungsi sebagaimana mestinya baik dalam hidup maupun pekerjaan. Untuk mencapai kesejahteraan, PT X menjelaskan dalam *well-being framework* adalah perlunya rasa kesejahteraan yang mencakup fisik, mental, sosial dan memiliki arti. Salah satu cara untuk memahami kesejahteraan adalah dengan melihat seberapa baik seseorang mampu berkembang seperti merasakan emosi positif, berkontribusi dalam tim, mengembangkan diri baik secara pribadi maupun profesional dan mewujudkan arti dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan bahkan ketika keadaan terus berubah.

PT X merumuskan *well-being framework* nya dengan membagi kesejahteraan ke dalam empat area: *sennse of purpose*, *social connectedness*, *physical well-being*, dan *mental well-being*. Setiap area terdiri dari komponen-komponen utama. Inti dari *well-being framework* adalah “*my well-being*” atau kesejahteraan diri sendiri. Hal ini menggambarkan bahwa keempat area *well-being* adalah saling terhubung dan tindakan yang diambil akan memperkuat inti dari semua area, yaitu “*my well-being*”. Sehingga jika memberdayakan salah satu area maka akan berdampak ke seluruh area *well-being*. Misalnya, jika melakukan hal yang dapat meningkatkan *physical well-being* maka akan berdampak positif ke *well-being* secara keseluruhan.

Dengan adanya *well-being framework*, PT X menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawannya. Dari *well-being framework* tersebut, lahirlah program-program yang menunjang kesejahteraan karyawan dan mendukung kegiatan karyawan dalam

berbagai aspek yang terkait dengan kesejahteraan karyawan seperti, *International Women's Day*, *Mental Health talk session*, dan beragam program lain baik *offline* maupun *online*. Serta adanya *Learning platform* yang dilengkapi secara *internal* maupun *external* dengan bekerja sama dengan *Ted Talk* dan *LinkedInLearning* yang dapat diakses oleh semua karyawan, kapan pun dan dimana pun.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dalam PT. X berasal dari tanggung jawab dan wewenang yang terdesentralisasi dari organisasi bisnis pusat dimana organisasi ini terdiri dari *operation unit* dan *legal entity*. Setiap *operation unit* memiliki dewan bisnis yang mencerminkan struktur operasional *group*.

Struktur PT. X yang berada di Jakarta sendiri terdiri dari inisial AD sebagai General Manager PT. X dan inisial ZS sebagai HR Manager beserta jajaran management team lainnya yang terdiri dari *communication*, *business controller*, *supply chain and management*, dan



*business line manager.*

Gambar 1. Struktur Organisasi Bisnis Pusat

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

Dalam kegiatan magang, peneliti ditempatkan pada posisi *Human Resource South East Asia & Oceania Holding* sebagai *HR intern* yang bertanggung jawab secara langsung terhadap *HR South East Asia & Oceania Holding manager* yang selanjutnya peneliti mendapat kesempatan untuk menjadi *Learning & Development Specialist Southeast Asia & Oceania.*

Berikut merupakan tugas peneliti selama melakukan magang di PT

X:

- a) Digitalisasi *training* yang disebut dengan *SE-Asia & Oceania Learning* dengan membuat acara, melanjutkan transisi program *e-learning* dan lain-lain.
- b) Melakukan *campaign* dan *promotion* untuk setiap *SE-Asia & Oceania Learning* ke seluruh karyawan.
- c) Merancang dan Membentuk *learning (regular, e-learning, video learning, dan event learning* tahunan seperti *#NeverStopLearning Festival*)
- d) Menjalankan *Leadership Program* untuk *1st and 2nd Line Manager* (Jakarta, Bangkok, Malaysia dan juga secara *virtual*)
- e) Membuat laporan *training hours, training status dan training transcript* untuk seluruh karyawan terutama terkait dengan *HR Manager* setiap negara dan *Business Line*

*Manager.*

- f) Selain Pemegang secara aktif melakukan komunikasi dan mendukung pengaturan penyelenggaraan acara seperti HR *council meeting* baik *virtual* maupun *physical* (Malaysia di 2022, Manila di 2023, Holding Meeting di Bali 2023)
- g) HR *holding manager* mensupervisi pemegang dalam proses pemetaan HR dan bersama dengan *Communication Holding* terlibat dalam kegiatan, proyek, dan rapat mengenai *employer branding* seperti SUNRISE Newsletter, Employee Handbook (untuk Indonesia, Malaysia & Singapore, Thailand, Philippines, Vietnam)
- h) Mendesign *regional hub* (website dari *SE-Asia & Oceania Learning*)

#### **4. Target Magang**

Target yang diharapkan oleh perusahaan kepada pemegang yaitu melakukan pekerjaan yang diberikan oleh *HR holding manager* dari perusahaan. Pemegang dapat mengaplikasikan apa yang sudah dipelajari selama masa perkuliahan serta belajar bagaimana proses dalam bekerja terutama dalam konteks HR baik dalam bidang *generalist* maupun *recruitment*.