

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Thriving at work (TAW) adalah perasaan hidup atau berenergi yang sekaligus dapat menciptakan keinginan untuk belajar pada seseorang (Porath *et al.*, 2012). Perasaan hidup dan pembelajaran menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan bagi karyawan dalam menghadapi persaingan di tempat kerja (Pfeffer, 2010). Karyawan akan terus memperoleh pertumbuhan dan pengembangan diri yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan profitabilitas organisasi (Han & Wei, 2013). TAW juga berkontribusi secara positif terhadap kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dalam jangka panjang di dunia yang dinamis dan terus berubah (G. Spreitzer & Sutcliffe, 2006).

Organisasi yang mempunyai karyawan dengan TAW memiliki rasa pembelajaran yang memberikan dampak positif pada kesehatan fisik dan mental (Ettner & Grzywacz, 2001). Selain itu, rasa vitalitas (berenergi atau perasaan hidup) yang besar membuat karyawan lebih tangguh secara fisik dalam keadaan yang penuh tekanan (Tugade & Fredrickson, 2004). Bahkan, mayoritas karyawan atau anggota organisasi yang berkembang cenderung mencari cara untuk bisa juga berkontribusi pada pekerjaan di luar apa yang telah ditentukan oleh perusahaan (G. Spreitzer *et al.*, 2005). Karyawan tidak hanya puas dan produktif, tetapi juga secara aktif terlibat dalam membentuk

masa depan mereka sendiri dan organisasi (Porath, 2016). Beberapa penelitian lainnya juga mendukung temuan dampak positif dari *thriving*, seperti *increased job satisfaction* (Jiang *et al.*, 2020), *improved well-being* (Jo *et al.*, 2020), *enhanced performance* (Kleine *et al.*, 2019; AŞKUN *et al.*, 2021), dan *successful aging at work* (Taneva & Arnold, 2018).

Mengingat pentingnya TAW pada karyawan, eksplorasi dan pembelajaran mengenai motivasi mereka dalam berkembang perlu dilakukan. Para peneliti dan praktisi mulai mencari cara untuk lebih memahami faktor-faktor yang mendorong karyawan dapat berkembang di tempat kerja. Menurut Mushtaq *et al* (2017) TAW pada karyawan dapat dibangun dengan adanya kesopanan di tempat kerja, *proactive personality*, persepsi keadilan, Perceived Organizational Support (POS), dan dukungan atasan. Beberapa penelitian lainnya juga menyebutkan anteseden lainnya, seperti persahabatan di tempat kerja (Chen *et al.*, 2016), mengambil alih tanggung jawab (Xu *et al.*, 2020), dan fungsi sosial (Zhang *et al.*, 2022).

Namun, semenjak COVID-19 makna dan konsep dasar mengenai berkembang menjadi berbeda. Pandemi mengubah interpretasi karyawan terhadap kesejahteraan dan mendorong rekonstruksi perspektif tentang berkembang di tempat kerja (Aguinis & Burgi-Tian, 2021; Galanti *et al.*, 2021; Jung *et al.*, 2021). Menurut Complex Adaptive Systems (CAS), Human Resources Management (HRM) saat ini mendorong perkembangan karyawan melalui ketahanan, keseimbangan kehidupan kerja, dan faktor lainnya yang relevan (Volkan & Socarxiv, 2023). Para pemimpin SDM juga

harus memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai, dihormati, dan diikutsertakan dalam upaya pemulihan organisasi (Nishii, 2013). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang berpusat pada karyawan atau *employee-centric workplace*.

Employee-centric workplace (ECW) dikembangkan oleh Koon & Fujimoto (2023). ECW sendiri didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang positif, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesetaraan di tempat kerja yang memperkuat pemberdayaan, keterhubungan, dan otonomi karyawan dengan menghormati nilai-nilai, perspektif, kebutuhan, dan persyaratan masing-masing karyawan. Konsep ECW sebenarnya serupa dengan beberapa teori lainnya, seperti *well-being oriented management* atau *internal CSR*. Semua teori itu pada akhirnya menekankan perusahaan untuk membuat seluruh kebijakan yang didasarkan pada karyawan. Perusahaan perlu berfokus pada kebutuhan dan kepentingan profesional serta pribadi karyawan, lingkungan kerja, dan variabel tidak berwujud yang memperkuat gagasan bahwa karyawan adalah aset terbaik organisasi. Karyawan dipandang sebagai individu yang belajar, berpikir, serta membuat keputusan yang cerdas, relevan, dan penting setiap harinya, bukan hanya sebagai alat untuk menyelesaikan tugas. Dengan begitu, mereka akan merasa lebih puas, antusias, kreatif, produktif, memiliki jumlah kontrol/otonomi yang lebih besar, serta kemandirian di tempat kerja (Sharma & Mehta, 2021). Semua faktor ini akan meningkatkan semangat dan keinginan untuk bekerja serta pengembangan diri secara signifikan pada karyawan. Namun, konsep

tersebut masih tergolong baru dan belum banyak riset yang menilik ECW serta dampaknya pada karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh ECW terhadap TAW pada karyawan di Indonesia.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas pada latar belakang, maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- Apakah ada pengaruh positif *employee-centric workplace* terhadap *thriving at work*?

1.3 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan-batasan masalah untuk menyatukan pemahaman selama proses penelitian agar pembahasan menjadi lebih spesifik, yaitu :

- Thriving at work (TAW) merupakan sebuah kondisi psikologis seseorang dengan rasa vitalitas (perasaan hidup atau berenergi) dan belajar di tempat kerja (G. Spreitzer *et al.*, 2005).
- Employee-centric workplace (ECW) adalah lingkungan kerja yang kondusif dengan keseimbangan kehidupan kerja, dan keadilan di tempat kerja yang meningkatkan kompetensi, keterkaitan, dan otonomi karyawan dengan menghormati nilai, perspektif, kebutuhan, dan tuntutan setiap karyawan (Koon & Fujimoto, 2023).

1.4 Tujuan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee-centric workplace* terhadap *thriving at work*.

1.5 Manfaat

Hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan pengetahuan sebagai bahan alternatif serta dasar pemikiran bagi pemecahan masalah secara teoritis maupun praktis terkait *employee-centric workplace* dan *thriving at work* di suatu perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini tersusun secara sistematis kerangka penelitian yang sesuai dengan aturan dalam penulisan karya ilmiah sehingga lebih mudah untuk dilihat dan dipahami dengan garis besar pokok bahasan sebagai berikut :

- Bab 1 (Pendahuluan)

Pada bab 1 ini mencakup latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, batasan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan penelitian.

- Bab 2 (Landasan Teori)

Pada bab 2 ini mencakup tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

- Bab 3 (Metodologi Penelitian)

Pada bab 3 ini mencakup populasi, sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

- Bab 4 (Hasil dan Pembahasan)

Pada bab 4 ini mencakup hasil penelitian yang dibahas secara menyeluruh dan pembahasan mengenai temuan analisis metodologi.

- Bab 5 (Penutup)

Pada bab 5 ini mencakup kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan, dan saran dari peneliti.

- Daftar Pustaka

Pada daftar pustaka ini mencakup daftar literatur yang digunakan dalam penelitian ini.

- Lampiran