

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Thriving at Work (TAW)

TAW didefinisikan sebagai kondisi psikologis sekaligus fenomena interpersonal yang membuat karyawan merasakan vitalitas (berenergi atau perasaan hidup) dan pembelajaran secara bersamaan di tempat kerja (Mushtaq *et al.*, 2017). Rasa vitalitas diartikan sebagai perasaan positif karena memiliki energi yang tersedia dan merasa "hidup" (Nix *et al.*, 1999). Di sisi lain, pembelajaran dapat ditandai dengan perasaan memperoleh dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan (Dweck, 1986; Elliott & Dweck, 1988). Rasa vitalitas dan pembelajaran secara bersamaan dapat mendukung satu sama lain untuk menghasilkan TAW pada karyawan (Porath *et al.*, 2012). Karyawan dengan TAW akan merasakan momentum dan kemajuan dalam pekerjaannya (Carmeli & Spreitzer, 2009:169). Momentum dan kemajuan yang dirasakan membuat mereka percaya bahwa pengalaman dan perilakunya di tempat kerja mendorong adanya pertumbuhan dan pengembangan diri (Kleine *et al.*, 2019).

TAW pada karyawan telah terbukti berkaitan dengan berbagai jenis *employee outcomes* (Alwahhabi *et al.*, 2023). Menurut

Kleine *et al* (2019) TAW berpengaruh positif terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan kesehatan (contoh: *subjective health, burnout*), sikap (contoh: *job satisfaction, commitment*), dan hasil yang berhubungan dengan kinerja (contoh: *task performance, organizational citizenship*). TAW membuat karyawan lebih terlibat, kreatif, dan tangguh yang menghasilkan kinerja serta hasil yang lebih baik untuk perusahaan (Porath *et al.*, 2012; G. M. Spreitzer & Porath, 2013). Selain itu, TAW dianggap penting sebagai pendorong psikologis untuk pertumbuhan dan perkembangan karyawan serta kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

2.1.2 Employee-centric Workplace (ECW)

ECW merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan menyeimbangkan kehidupan kerja dan keadilan yang meningkatkan kompetensi, keterkaitan, dan otonomi karyawan dengan menghormati prinsip, kebutuhan, dan tuntutan setiap karyawan (Koon & Fujimoto, 2023). ECW menciptakan tempat kerja yang membuat setiap karyawan dapat bekerja dengan penuh percaya diri dan berkembang. Perusahaan juga mendorong karyawan untuk menyuarakan keprihatinan mereka dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, karyawan akan disediakan berbagai macam fasilitas dan alat yang dibutuhkan untuk membantu mereka mencintai pekerjaannya (Jones, 2014). Perusahaan akan menyediakan tempat kerja dengan lingkungan yang membuat

karyawan merasa aman, nyaman, terlibat, termotivasi, dan puas dalam melakukan setiap pekerjaan mereka (Shammout, 2021). Mereka harus memastikan bahwa area tempat kerja memiliki lingkungan kerja yang aman dan sehat. Semua itu membuat ECW menjadi sebuah kesempatan untuk membangun lingkungan baru yang lebih humanis dengan mendukung ekosistem tempat kerja, merangkul fleksibilitas, memberikan berbagai pilihan, dan memberikan kesejahteraan yang menyeluruh bagi karyawan. Lingkungan kerja yang lebih manusiawi membuat perusahaan mendapatkan banyak keuntungan termasuk kinerja, keselamatan, dan kesehatan yang lebih baik, serta tingkat kepuasan dan komitmen karyawan yang lebih tinggi (Porath, 2016). Dengan begitu, tempat kerja menjadi ideal bagi setiap karyawan yang akan membuat mereka dapat mengatasi tantangan dengan sukses dan siap menginvestasikan diri pada pekerjaannya di perusahaan (Towers-Watson, 2011; May *et al.*, 2004).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya diperlukan untuk memperoleh bahan perbandingan beserta referensi yang sekaligus digunakan untuk menghindari adanya kemiripan dengan penelitian ini. Berikut merupakan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu :

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Thriving at Work as a Mediator of The Relationship Between Workplace Support and Life Satisfaction (Zhai et al., 2020).</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa berkembang di tempat kerja memediasi hubungan antara dukungan atasan dan kepuasan hidup, serta hubungan antara dukungan rekan kerja dan kepuasan hidup.
2.	<i>Forging Ahead: How to Thrive at the Modern Workplace (Mushtaq et al., 2017).</i>	Penelitian ini berhasil mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mendukung terciptanya <i>Thriving at Work</i> , seperti kepribadian proaktif, kesopanan, persepsi keadilan, POS, dan dukungan dari atasan.
3.	<i>Thriving at Workplace: Contributing to Self-development, Career Development, and Better Performance in Information Organizations (Shan, 2016).</i>	Penelitian ini menemukan bahwa tempat kerja yang memiliki unsur semangat dan pembelajaran dapat memprediksi pengembangan diri, peningkatan kinerja, dan pertumbuhan karier.
4.	<i>Mediated Mechanism of Thriving at Work between Perceived Organization Support, Innovative Work Behavior and Turnover Intention (Abid et al., 2015).</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya variabel mediasi <i>thriving at work</i> yang dapat memprediksi dua variabel lainnya yaitu perilaku kerja inovatif dan intensi <i>turnover</i> .
5.	<i>Well-being in The Workplace Through Interaction Between Individual Characteristics and Organizational Context (Biggio & Cortese, 2013).</i>	Dalam penelitian ini dikatakan kesejahteraan di tempat kerja dapat ditingkatkan tidak hanya dari atas, melalui tindakan manajemen, tetapi juga dari bawah yang memengaruhi

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		sifat dan perilaku individu (karyawan). Akibatnya, setiap variabel yang dirasakan oleh individu (karyawan) dianggap sebagai sumber daya yang bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

2.3 Hipotesis

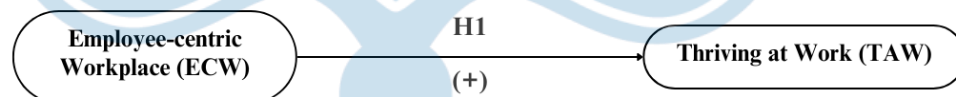
Menurut Spreitzer *et al* (2005), lingkungan kerja memengaruhi perasaan berkembang yang muncul di tempat kerja. Perusahaan perlu mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan, termasuk lokasi kantor, desain, kebijakan, dan prosedur untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai tujuan serta mengoptimalkan kinerja mereka (Ghafoor Awan & Tahir, 2015). Pertimbangan itu diperlukan karena karyawan tidak bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi juga untuk merasa puas dan nyaman dengan kondisi kerja mereka sehari-hari (Saputro *et al.*, 2016). Lingkungan kerja yang bersifat suportif dan menyenangkan membuat perusahaan cenderung memperhatikan dan peduli terhadap karyawannya dalam berbagai aspek, termasuk kinerja dan pengembangan individu (Wang *et al.*, 2021). Ketika perusahaan bersedia membantu dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, mereka akan cenderung lebih berkembang (Abid *et al.*, 2015b; 2016b). Perhatian dan kepedulian yang berpusat pada karyawan membuat mereka merasa terlibat dan berharga serta memberikan kenyamanan sehingga kontribusinya cenderung lebih besar dan bekerja

lebih keras untuk perusahaan. Karyawan akan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya yang ditandai dengan perasaan dan suasana yang baik serta positif. Mereka akan merasakan semangat, kebahagiaan, energi positif, dan perasaan hidup saat melakukan pekerjaannya. Semua itu akhirnya memberi mereka kesempatan untuk mempelajari hal baru dan meningkatkan kemampuan mereka supaya menjadi lebih baik di tempat kerja. Berdasarkan narasi tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut.

H1: ECW berpengaruh positif terhadap TAW.

2.4 Kerangka Penelitian

Gambar berikut menunjukkan kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya dan pengembangan hipotesis :



Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Penelitian