

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, banyak perusahaan mengalami pertumbuhan yang signifikan, termasuk perusahaan outsourcing yang turut mendorong persaingan ketat di antara mereka. Perusahaan outsourcing telah menjadi populer yang kian diminati dalam dunia bisnis. Dalam situasi ini, tidak hanya menghadapi persaingan dan fokus pada pengembangan, perusahaan juga perlu mengoptimalkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki sebagai salah satu faktor utama untuk berkembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang merujuk pada karyawan di dalam perusahaan menjadi elemen kunci serta aspek penting yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Perusahaan perlu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar keberlangsungan perusahaan dapat terjamin dengan baik.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kesejahteraan di tempat kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Pada ABC Grup yang merupakan perusahaan alih daya yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja, penjaga keamanan dan petugas kebersihan. Perusahaan berupaya untuk memberikan rasa kenyamanan pada setiap karyawannya, tentunya upaya tersebut tidak luput dari beberapa faktor kebijakan dan hubungan sosial yang diterapkan. Perusahaan pun meyakini bahwasanya ketika *workplace well-being* dapat tercapai, maka operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif. Dari kejadian tersebut dapat menjadi suatu alasan mengapa kesejahteraan karyawan di tempat kerja menjadi peran mendasar yang harus diperhatikan oleh ABC Grup.

Workplace well-being sangat penting bagi setiap karyawan pada perusahaan, karena individu yang bahagia ditempat kerja pasti memiliki perasaan positif yang membuat adanya rasa puas, produktif, dan turnover rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Panggabean & Ningsih, 2013). *Workplace well-being* didefinisikan sebagai perasaan kebahagiaan, kepuasan, dan realisasi diri

pribadi untuk keseluruhan lingkungan kerja (Parker & Hyett, 2011). Maka dari itu tidak luput dari peran pemimpin yang menjadi penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang fokus terhadap transaksi antar individu, manajemen serta karyawan (Suwatno & Priansa, 2018). Kebijakan pemimpin dapat bertujuan untuk menunjang kesejahteraan karyawan ditempat kerja. Kebijakan yang adil dari pemimpin transaksional, juga dapat menciptakan suasana kerja positif, mendorong karyawan untuk berkolaborasi dan saling mendukung karena merasa dihargai (Bass, 1985).

Permasalahan *workplace well-being* yang kerap timbul yaitu soal kompensasi yang kurang memadai dengan kebutuhan hidup (Bryson dkk., 2015). Persoalan finansial yang umumnya berasal dari penghasilan tidak memadai serta banyaknya kebutuhan hidup. Maka dari itu kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*, jika kompensasi tersebut dirasa seimbang atau sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (Tsauri, 2014). Penerimaan kompensasi yang memadai meningkatkan rasa kepercayaan pada perusahaan, sehingga mendorong hubungan sosial yang lebih positif di tempat kerja (Blau, 2017).

Untuk menciptakan tercapainya *workplace well-being*, penting untuk perusahaan memastikan hubungan antar karyawan tetap baik dan harmonis. Kualitas hubungan antar karyawan yang baik atau buruk dapat berdampak pada operasional perusahaan. Maka dari itu, faktor dukungan rekan kerja dalam perusahaan harus terus dijaga dan ditumbuhkan dalam perusahaan. Dukungan rekan kerja diartikan sebagai dorongan dan bantuan yang didapat dari sesama pekerja (Nurdiana, 2014).

Berdasarkan fenomena yang ada, data yang diperoleh, dan penelitian terdahulu, peneliti memutuskan untuk memberikan judul pada penelitian ini "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan ABC Grup dengan Dukungan Rekan Kerja sebagai Variabel Intervening".

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *workplace well-being* pada karyawan ABC Grup?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap *workplace well-being* pada karyawan ABC Grup?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap dukungan rekan kerja pada karyawan ABC Grup?
4. Adakah pengaruh kompensasi terhadap dukungan rekan kerja pada karyawan ABC Grup?
5. Adakah pengaruh rekan kerja terhadap *workplace well-being* pada karyawan ABC Grup?
6. Apakah dukungan rekan kerja menjadi mediator kepemimpinan transaksional terhadap *workplace well-being* pada karyawan ABC Grup?
7. Apakah dukungan rekan kerja menjadi mediator kompensasi terhadap *workplace well-being* pada karyawan ABC Grup?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *workplace well-being* pada karyawan ABC Grup.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *workplace well-being* pada karyawan ABC Grup.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap dukungan rekan kerja pada karyawan ABC Grup.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap dukungan rekan kerja pada karyawan ABC Grup.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *workplace well-being* pada karyawan ABC Grup.
6. Untuk mengetahui seberapa besar dukungan rekan kerja menjadi mediator kepemimpinan transaksional pada *workplace well-being* karyawan ABC Grup.
7. Untuk mengetahui seberapa besar dukungan rekan kerja menjadi mediator

kompensasi pada *workplace well-being* karyawan ABC Grup.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional, kompensasi, dukungan rekan kerja, serta *workplace well-being*.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia, khususnya dalam menangani masalah-masalah terkait *workplace well-being*.
3. Bagi Akademisi, diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian serupa, dengan melakukan eksplorasi dan mengembangkan topik ini lebih lanjut.

1.5 Batasan Penelitian

Sesuai dengan maksud, tujuan, dan manfaat penelitian, peneliti menilai penelitian sebagai berikut:

1. Dengan ini, resume diserahkan sebagai materi aplikasi utama. ABC Grup ditunjuk sebagai sumber data responden.
2. Satu-satunya variabel yang terkait dengan kepemimpinan transaksional, kompensasi, dukungan rekan kerja dan *workplace well-being* adalah variabel yang digunakan dalam variabel ini.
3. Jika ada variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini, maka variabel tersebut tidak akan teridentifikasi dalam penelitian ini.