

## PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 dunia mengalami pandemi yang disebabkan oleh virus COVID-19. Bekerja selama masa pandemi memang beresiko, kekhawatiran meningkat sejalan dengan meluasnya penyebaran COVID-19. Di luar krisis yang sedang berlangsung saat ini, ada kekhawatiran karyawan terhadap kenyamanan dan keselamatan di tempat kerja. *Workplace well-being* menjadi bagian penting yang harus diperhatikan organisasi dalam menunjang kebutuhan fisik dan mental karyawan yang berimbas pada kinerja karyawan. Namun masih banyak organisasi yang fokus utamanya adalah produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kinerja. Hal yang kurang disadari oleh organisasi bahwa kondisi sejahtera psikologis pada karyawan akan memberikan dampak besar. Selain untuk kepentingan kemanusiaan karyawan tetapi juga dapat memberikan keuntungan perusahaan. Karena dengan tercapainya sejahtera, maka akan menghasilkan individu yang lebih produktif (Rahayu, 2019).

Kesejahteraan hidup, pekerjaan dan psikologis dalam mengembangkan sikap karyawan secara pribadi untuk dapat bertahan dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. *Workplace well-being* penting karena lingkungan dan kondisi kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta dapat meningkatkan emosi positif karyawan dan kejelasan harapan karyawan yang akan menimbulkan kepuasan terhadap lingkungan dan kondisi tempat kerja sehingga memungkinkan karyawan untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama untuk bekerja di perusahaan (Septiana, 2018).

*Employee engagement* menjadi sangat penting bagi setiap organisasi. Level keterikatan atau level *employee engagement* yang tinggi diyakini dapat meningkatkan produktivitas kerja karena adanya motivasi yang tinggi. *Employee engagement* dapat menurunkan *turnover* serta keluhan karyawan. *Employee engagement* dapat menumbuhkan komitmen dan kebanggaan yang membuat karyawan tetap bekerja pada produktivitas tinggi (Sianturi *et al.*, 2019). Karyawan yang merasa terikat akan merasa benar-benar terlibat dan antusias akan pekerjaan dan organisasinya, sehingga karyawan mampu berupaya keras dalam menyelesaikan pekerjaannya (Handoyo & Setiawan, 2017).

Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif akan memiliki profitabilitas, produktivitas, nilai pasar dan pertumbuhan laba yang tinggi, sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi (Septiana, 2018). Mempertahankan seorang karyawan merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia, karena apabila *turnover* dalam organisasi tinggi, tentu organisasi akan melakukan kegiatan seleksi secara terus menerus dan hal tersebut membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Sebelum memutuskan meninggalkan pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencerminkan perilaku *turnover intention* (Islamy, 2018).

Sari (2015) telah mengidentifikasi *Workplace well-being* bisa menjadi penyumbang utama terhadap peningkatan kinerja pada karyawan dan menumbuhkan rasa *employee engagement*. *Workplace well-being* merupakan salah satu faktor yang berperan besar menciptakan *employee engagement* pada karyawan (Schidmit & Faye, 2004) dalam (Sari, 2015). *Workplace well-being* merupakan *well-being* individu. Tingkat *well-being* individu akan membuat karyawan lebih terikat dengan pekerjaannya, memperoleh pendapatan yang lebih baik, memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja,

serta membuat karyawan mempunyai rasa memiliki pada organisasi (Goerge & Brief, 1992) dalam (Kurniadewi, 2012).

Karyawan yang memiliki *workplace well-being* rendah merupakan suatu hal yang negatif, dengan memiliki *workplace well-being* rendah maka karyawan akan menghadapi kondisi yang kurang nyaman dalam pekerjaannya yang dapat mengakibatkan *turnover intention* (Maulana, 2018). Septiana (2018) menemukan bahwa adanya hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan *turnover intention*. Salah satu upaya mencegah *turnover* adalah dengan program *employee engagement* yang dapat memberikan hasil yang positif bagi perusahaan (Sadana & Vany, 2014).

Watoni and Suyono (2020) menemukan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh terhadap emosional karyawan, dengan emosi yang positif dan mampu mengevaluasi diri didalam melakukan pekerjaan sehingga mampu meminimalisir hal negatif seperti *turnover intention*. Penelitian pada industri manufaktur terhadap hubungan *employee well-being* dengan *turnover intention* dengan menggunakan tiga dimensi dari *employee well-being* yaitu *subjectif well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being* berpengaruh positif dengan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention* (Septiana, 2018).

Sari (2015) menemukan bahwa adanya hubungan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement*. Disisi lain, Watoni and Suyono (2020) menemukan bahwa *workplace well-being* merupakan suatu cara agar mengurangi *turnover intention* pada perusahaan. Kurniadewi (2012) dalam penelitiannya pada karyawan kementrian X menemukan bahwa adanya *employee engagement* disebabkan oleh kelekatan emosi dalam pekerjaannya dan *workplace well-being* dipengaruhi oleh tanggung jawab, makna kerja, kemandirian kerja, penggunaan kemampuan, pengetahuan kerja dan perasaan berprestasi.

*Turnover* karyawan pada perusahaan secara langsung mengakibatkan peningkatan biaya rekrutmen dan biaya pelatihan. Secara tidak langsung biaya-biaya lain seperti lembur juga meningkat. Masalah *turnover* pada bagian penjualan masih dianggap wajar, namun menajdi tidak wajar ketika terjadi pada karyawan *back office*. Kenyataannya pada industri otomotif saat ini angka *turnover* masih cukup tinggi dalam hal ini karyawan Astrido Group Head Office. Tingkat *turnover* karyawan *back office* rata-rata 16,1% per tahun selama dua tahun terakhir.

**Tabel 1**

***Turnover Karyawan Back Office***

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase
2018	197	32	16,2%
2019	205	39	19%
Rata-rata			16,1%

Sumber : HRD Astrido Group Head Office (2020)

Salah satu upaya mencegah *turnover* adalah dengan *workplace well-being*, ketika karyawan terpenuhi kesejahteraannya maka karyawan cenderung tidak memiliki keinginan keluar dari perusahaan.

Namun sayangnya, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *workplace well-being*, *turnover intention* dan *employee engagement* sudah banyak dilakukan, namun hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah belum banyak yang menggunakan variabel *workplace well-being*, *turnover intention* dan *employee engagement* secara bersamaan. Penelitian mengenai *workplace well-being* pada industri otomotif masih jarang diteliti.

Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah memberikan penjelasan tentang pengaruh *workplace well-being* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* pada karyawan di industri otomotif.