

U-ORGANIZATIONAL WELL BEING KHAS PULAU JAWA U-ORGANIZATIONAL WELL-BEING TYPICAL OF JAVA ISLAND)**Sukmarani, Widia Paramita**

Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia

Email: sukma.rani@ukrida.ac.id

Abstrak

Kesejahteraan organisasi (OWB) melihat pentingnya kualitas hidup, kebahagiaan, dan kesejahteraan psikologis individu. Konsep kesejahteraan organisasi seiring berjalannya waktu memiliki variasi makna, melibatkan aspek fisik, emosional, mental, dan sosial, yang semula difokuskan pada kesehatan fisik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi kesejahteraan organisasi pada dosen dan karyawan pendukung akademik perguruan tinggi swasta di Pulau Jawa. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis data deskriptif. Subjek dalam penelitian ini merupakan dosen dan karyawan pendukung akademik di perguruan tinggi swasta di pulau Jawa, dengan partisipan 95 orang yang terdiri dari 45 dosen dan 50 karyawan pendukung akademik. Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Skala yang digunakan adalah skala kesejahteraan organisasi. Hasil penelitian ini yaitu dosen dan karyawan pendukung akademik di perguruan tinggi swasta di pulau Jawa memandang perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja belum sejahtera.

Kata kunci: dosen; karyawan pendukung akademik; kesejahteraan organisasi; perguruan tinggi swasta

Abstract

Organizational well-being (OWB) sees the importance of the individual's quality of life, happiness, and psychological well-being. The concept of organizational well-being over time has a variety of meanings, involving physical, emotional, mental, and social aspects, which were originally focused on physical health. This study aims to analyze the condition of organizational welfare in lecturers and academic support employees of private universities in Java. This study uses a quantitative approach method, with descriptive data analysis techniques. The subjects in this study are lecturers and academic support employees at private universities on the island of Java, with 95 participants consisting of 45 lecturers and 50 academic support employees. The sampling technique applied in this study uses purposive sampling. The scale used is the organizational welfare scale. The results of this study are that lecturers and academic support employees at private universities on the island of Java view the private universities where they work as not prosperous

Keywords: *academic support employees; lecturers; organizational well-being; private universities in Java Island*

How to cite:	Sukmarani, Widia Paramita (tahun terbit) U-Organizational Well Being Khas Pulau Jawa U-Organizational Well-Being Typical of Java Island) (06) 06, https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227
E-ISSN:	2684-883X
Published by:	Ridwan Institute

PENDAHULUAN

Kesejahteraan organisasi (OWB) melihat pentingnya kualitas hidup, kebahagiaan, dan kesejahteraan psikologis individu (Cojocar, 2014). Konsep kesejahteraan organisasi seiring berjalannya waktu memiliki variasi makna, melibatkan aspek fisik, emosional, mental, dan sosial, yang semula difokuskan pada kesehatan fisik (De Simone, 2014). Benn, Edwards, & Williams, 2014; Prilleltensky & Prilleltensky, (2007) menggambarkan karakteristik lingkungan dalam kesejahteraan organisasi, terkait dengan kesejahteraan organisasi yang bersifat efektif, reflektif, dan afektif.

Kalliat, (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kesehatan dan kesejahteraan, hingga pada pekerjaan dan kinerja suatu organisasi. De Simone, 2014; Prilleltensky & Prilleltensky, (2007) menjelaskan bahwa kurangnya dorongan yang diberikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan potensi individu akan berdampak pada kesejahteraan individu maupun kesejahteraan organisasi. Individu dan organisasi tidak dapat dipisahkan karena keduanya mempunyai hubungan positif sehingga sistem di dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan optimal (Sancassiani et al., 2015).

Biggio & Cortese, (2013) mengusulkan perspektif teoritis mengenai tema kesejahteraan lingkungan kerja, dalam kesatuan antara kemampuan berpikir, sosial, dan kepribadian, yang dapat ditampilkan dalam bentuk emosi positif agar lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan, terutama di tempat kerja dan lingkungan sekolah. Aslichati, (2015) mengutarakan bahwa di dalam dunia kerja, termasuk pula organisasi pendidikan seperti perguruan tinggi, perlu mampu bersaing dengan efektif. Aslichati menambahkan, persaingan tidak cukup hanya dengan merekrut sumber daya manusia dengan talenta yang tinggi, tetapi yang terpenting adalah mempunyai sumber daya manusia yang mampu menerapkan ilmu dan bakatnya untuk kemajuan institusi.

Harmen & Amanah, (2013) menyebutkan salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi yaitu dosen dan karyawan pendukung akademik. Menurut Susanty, (2012) sangat penting bagi perguruan tinggi memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan pada organisasi. Pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya sangat diperlukan untuk keperluan akademis tuntutan profesional serta kualitas kepribadian dalam melayani mahasiswa/i.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengembangan mengenai kesejahteraan organisasi di Universitas. Pada penelitian Rani, Agustiani, Ardiwinata, & Purwono, (2020) terhadap perguruan tinggi swasta di DKI Jakarta, didapat hasil bahwa dosen melihat tempat bekerja mereka sejahtera karena didukung lingkungan afektif yang kuat, dalam arti relasi antara dosen terjalin hangat, bersahabat, menghargai keberagaman, peduli, saling mendukung. Karyawan pendukung akademik juga melihat tempat bekerja mereka sejahtera karena didukung lingkungan reflektif yang kuat, dalam arti mendapat kesempatan mengembangkan diri secara profesional melanjutkan sekolah, mengikuti pengembangan dan pelatihan, mendapat kesempatan menjalani penugasan baru selain rutinitasnya. Mendasar pada hasil penelitian-penelitian berikut, maka penelitian pengembangan ini akan melihat kesejahteraan organisasi universitas di Indonesia (Geil, Matsumoto, & Ruano, 2013), U-OWB khas Pulau

Jawa, dengan melibatkan universitas di wilayah DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur.

Pengertian Kesejahteraan Organisasi

Kesimpulan yang dibuat dalam penelitian Nielsen & Noblet, (2018) tentang Promoting Organizational Well-Being mengungkapkan mengenai definisi kesejahteraan organisasi, yaitu menciptakan aliran penghubung dalam organisasi. Keselarasan antara kebutuhan, nilai-nilai pribadi, nilai-nilai organisasi serta kondisi yang aman sangat diperlukan, selain itu dengan adanya dukungan positif dari lingkungan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Prilleltensky & Prilleltensky, (2007) juga menjelaskan bahwa kesejahteraan organisasi ditandai oleh tingginya lingkungan efektif, reflektif dan afektif. Wells, (2000) memiliki pandangan yang berbeda mengenai kesejahteraan organisasi. Konsep kesejahteraan organisasi adalah organisasi yang sehat sehingga menciptakan iklim organisasi yaitu suasana sistem organisasi dan perasaan senang ketika bekerja. Iklim sosial perlu dikembangkan karena diperlukan dukungan sosial dan moral yang dirasakan di antara para karyawan. Dampak dari iklim organisasi dan iklim sosial akan menyebabkan karyawan yang produktif, kinerja yang baik, rendahnya turnover dan absensi. Kesejahteraan organisasi positif diusulkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan organisasi yang tinggi akan menikmati tingkat moral, iklim organisasi, iklim sosial, dan pekerjaan yang tinggi, produktif, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan individu.

Dimensi Kesejahteraan Organisasi

Sejauh ini terdapat dua pandangan berbeda yang menjelaskan dimensi kesejahteraan organisasi. Pandangan yang pertama dijelaskan oleh (Prilleltensky & Prilleltensky, 2007) bahwa kesejahteraan organisasi memiliki tiga dimensi yaitu Lingkungan efektif merupakan suatu kondisi pada organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang efisien sehingga dapat mencapai tujuan dengan berorientasi pada tugas, serta bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuan individu. Lingkungan reflektif merujuk pada organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja secara terbuka dengan menerima dan mengevaluasi kritik membangun, sehingga karyawan merasa nyaman ketika memberikan pendapat maupun saran. Lingkungan afektif mengacu pada organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja secara kondusif, sehingga hal ini berdampak pada kehidupan pribadi individu karena individu dapat menjalin hubungan relasi secara hangat, bersahabat, mendapat dukungan dan dapat diterima dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif (Noor, 2020). Partisipan yang terdapat dalam penelitian ini meliputi dosen dan karyawan pendukung akademik perguruan tinggi swasta di Pulau Jawa, yang terdiri dari dosen yang berjumlah 45 dan staf tenaga kependidikan 50. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Organizational Well Being dikonstruksi oleh peneliti dan telah dilakukan uji coba

pada dosen dan tenaga kependidikan pada dua universitas swasta di DKI Jakarta. Dengan hasil uji reliabilitas (Cartwright & Cooper, 2009).

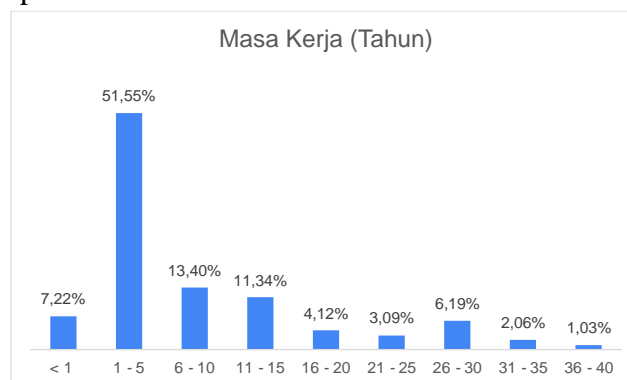
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Dimensi	Skor Reliabilitas
Kesejahteraan Organisasi	Lingkungan Efektif	0,920
	Lingkungan Reflektif	0,917
	Lingkungan Afektif	0,889

Berdasarkan hasil analisis CFA bahwa model pada skala kesejahteraan organisasi fit dengan nilai chi-square = 45,53, df = 16, p-value = 0,0001, RMSEA = 0,065, NFI = 1,00, NNFI = 0,99, GFI = 0,98. Berikutnya, apabila pada masing-masing faktor yang ada dilihat signifikansi nilai t bagi setiap koefisien muatan faktor memenuhi syarat yang ada (> 1,96) dengan rentang 24,50 – 28,83. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan skala kesejahteraan organisasi mengukur satu konstruk saja yaitu kesejahteraan organisasi. Pada masing-masing faktor yang terdapat pada alat ukur kesejahteraan organisasi juga terbukti hanya mengukur satu konstruk.

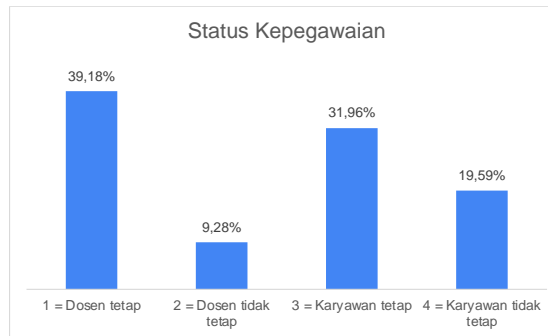
HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografis partisipan



Gambar 1. Masa Kerja Partisipan

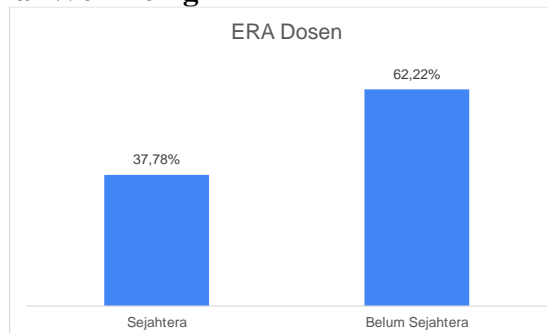
Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa masa kerja partisipan yang kurang dari satu tahun sebanyak 7,22%, masa kerja satu hingga lima tahun sebanyak 51,55%, masa kerja enam hingga sepuluh tahun sebanyak 13,40%, masa kerja sebelas hingga lima belas tahun sebanyak 11,34%, masa kerja enam belas hingga dua puluh tahun sebanyak 4,12%, masa kerja dua puluh satu hingga dua puluh lima tahun sebanyak 3,09%, masa kerja dua puluh enam hingga tiga puluh tahun sebanyak 6,19%, masa kerja tiga puluh satu hingga tiga puluh lima tahun sebanyak 2,06%, dan masa kerja tiga puluh enam hingga empat puluh tahun sebanyak 1,03.



Gambar 2. Status Kepegawaian

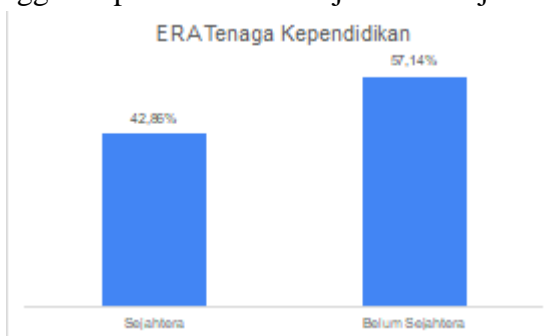
Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui status kepegawaian pada dosen tetap sebanyak 39,18% dan pada dosen tidak tetap sebanyak 9,28%. Demikian status kepegawaian pada karyawan tetap sebanyak 31,96% dan pada karyawan tidak tetap sebanyak 19,59%.

University-Organizational Well Being



Gambar 3. ERA Dosen

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa 37,78% dosen memandang perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja sejahtera, sedangkan 62,22% dari 47 partisipan dosen memandang perguruan tinggi tempat mereka bekerja belum sejahtera.



Gambar 4. ERA Tenaga Kependidikan

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa 42,86% karyawan tenaga kependidikan memandang perguruan tinggi tempat mereka bekerja sejahtera, sedangkan 57,14% dari 50 partisipan tenaga kependidikan memandang perguruan tinggi tempat mereka bekerja belum sejahtera.

ERA Dosen

Berdasarkan data yang telah diperoleh dapat diketahui bahwa dosen sebagian besar dosen memandang perguruan tinggi tempat mereka bekerja belum sejahtera. Hal ini dapat dimaknai bahwa dosen memandang perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja belum

mampu menciptakan lingkungan efektif, lingkungan reflektif dan lingkungan afektif yang tinggi (E, R, A = □ □ □) . Dosen memandang perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja belum sejahtera karena kurang adanya dukungan dari lingkungan ERA yang kuat yaitu meliputi Efektif, Reflektif, dan Afektif. Pada lingkungan efektif, dosen merasa kurang adanya dukungan yang kuat dalam lingkungan ini karena perguruan tinggi kurang memperhatikan sistem dan mekanisme yang jelas mengenai tata kelola yang terdapat dalam perguruan tinggi. Dalam bekerja terdapat berbagai macam peran yang dimiliki oleh dosen sehingga hal ini membuat dosen merasa bahwa adanya tuntutan yang berbeda-beda dari setiap peran yang dijalankannya. Dosen juga merasa bahwa kondisi suhu udara di ruangan kerja kurang sesuai dengan standar operasional prosedur dan safety first sehingga hal ini membuat mereka menjadi merasa kurang nyaman dalam bekerja. Dosen memandang perguruan tinggi tempat mereka bekerja belum sejahtera karena kondisi lingkungan reflektif yang kurang kuat. Lingkungan kerja yang terdapat dalam perguruan tinggi belum sepenuhnya memadai sehingga dosen merasa adanya rasa ketidaknyamanan dalam mengungkapkan saran dan evaluasi yang membangun. Dosen memandang perguruan tinggi tempat mereka bekerja belum sejahtera karena kurang terciptanya lingkungan afektif yang kuat. Perguruan tinggi belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga relasi antar dosen kurang terjalin secara hangat, bersahabat, kurang menghargai keberagaman individu, kurang menghargai pendapat orang lain, kurang peduli dan kurang mendukung satu dengan yang lainnya.

ERA Tenaga Kependidikan

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan tenaga kependidikan memandang perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja belum sejahtera. Hal ini dapat dimaknai bahwa tenaga kependidikan memandang perguruan tinggi tempat mereka bekerja telah menciptakan lingkungan efektif dan afektif yang tinggi namun perguruan tinggi belum mampu menciptakan lingkungan reflektif yang tinggi (E, R, A = □ □ □). Menurut Prilleltensky & Prilleltensky,(2007) kesejahteraan organisasi ditandai dengan tingginya lingkungan efektif, reflektif dan afektif. Berdasarkan data yang diperoleh masih terdapat satu lingkungan yang berada dalam kondisi rendah sehingga hal ini dapat diartikan bahwa karyawan tenaga kependidikan memandang perguruan tinggi tempat mereka bekerja belum sejahtera. Kondisi lingkungan reflektif yang kurang kuat terjadi karena lingkungan kerja dalam perguruan tinggi belum sepenuhnya memadai sehingga karyawan tenaga kependidikan merasa kurang nyaman ketika mengungkapkan saran dan evaluasi yang membangun. Hal lain yang berbeda ditemukan pada kondisi lingkungan efektif yang tinggi yaitu perguruan tinggi tempat mereka bekerja telah menciptakan sistem dan mekanisme yang jelas dalam tata kelola. Demikian pada kondisi lingkungan afektif yang kuat yaitu perguruan tinggi yaitu perguruan tinggi swasta mampu menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga relasi antar karyawan tenaga kependidikan dapat terjalin dengan hangat, bersahabat, saling menghargai keberagaman individu, menghargai pendapat orang lain, peduli dan saling mendukung satu dengan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka didapat hasil bahwa Dosen memiliki keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja saat ini. Dosen memiliki kebanggaan dengan organisasi perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja saat ini. Dosen di dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, disertai dengan keterikatan emosi yang kuat, sehingga dapat fokus ketika menjalankan tugasnya serta menunjukkan sikap yang loyal terhadap organisasi perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja saat ini. Karyawan pendukung akademik memiliki keinginan yang kuat dan terikat dengan organisasi perguruan tinggi swasta tempat mereka bekerja saat ini karena unsur kompensasi dan benefit, yang mana belum tentu mereka peroleh ketika mereka meninggalkan organisasi perguruan tinggi tempat mereka bekerja saat ini.

BIBLIOGRAFI

- Aslichati, Lilik. (2015). Self-Regulation, Kepuasan Terhadap Informasi Pekerjaan Dan Work Engagement.
- Benn, Suzanne, Edwards, Melissa, & Williams, Tim. (2014). *Organizational Change For Corporate Sustainability*. Routledge.
- Biggio, Gianluca, & Cortese, Claudiog. (2013). Well-Being In The Workplace Through Interaction Between Individual Characteristics And Organizational Context. *International Journal Of Qualitative Studies On Health And Well-Being*, 8(1), 19823.
- Cartwright, Susan, & Cooper, Cary L. (2009). *The Oxford Handbook Of Organizational Well-Being*. Oup Uk.
- Cojocar, Carmen Luminita. (2014). Organizational Well-Being. *Scientific Bulletin" Mircea Cel Batran" Naval Academy*, 17(2), 112.
- De Simone, Stefania. (2014). Conceptualizing Wellbeing In The Workplace. *International Journal Of Business And Social Science*, 5(12).
- Geil, Olav, Matsumoto, Ryutaroh, & Ruano, Diego. (2013). Feng–Rao Decoding Of Primary Codes. *Finite Fields And Their Applications*, 23, 35–52.
- Harmen, Hilma, & Amanah, Dita. (2013). Analisis Model Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 5(3).
- Kalliat, Manjula. (2012). Beneath The Anthropomorphic Veil. *Unpublished Master's Thesis*. *London School Of Economics And Political Science, London*.
- Nielsen, Karina, & Noblet, Andrew. (2018). *Organizational Interventions For Health And Well-Being* (Vol. 10). Routledge New York.
- Noor, H. R. Zulki Zulkifli. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Petunjuk Praktis Untuk Penyusunan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi: Tahun 2015*. Deepublish.
- Prilleltensky, Isaac, & Prilleltensky, Ora. (2007). *Promoting Well-Being: Linking Personal, Organizational, And Community Change*. John Wiley & Sons.
- Rani, Sukma, Agustiani, Hendriati, Ardiwinata, Maya Rosmayati, & Purwono, R. Urip. (2020). *Work Engagement And Organizational Commitment In Private University*.
- Sancassiani, Federica, Campagna, Marcello, Tuligi, Francesco, Machado, Sergio, Cantone, Elisa, & Carta, Mauro Giovanni. (2015). Organizational Wellbeing Among Workers In Mental Health Services: A Pilot Study. *Clinical Practice And Epidemiology In Mental Health: Cp & Emh*, 11, 4.
- Susanty, Ety. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen

Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134.

Wells, Meredith M. (2000). Office Clutter Or Meaningful Personal Displays: The Role Of Office Personalization In Employee And Organizational Well-Being. *Journal Of Environmental Psychology*, 20(3), 239–255.

Copyright holder:

Sukmarani, Widia Paramita (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

