SKRIPSI

PENGARUH *HIGH PERFORMANCE WORK PRACTICES* (HPWP) TERHADAP TIGA DIMENSI KESEJAHTERAAN KARYAWAN: *HEALTH, HAPPINESS, DAN RELATIONAL WELL-BEING* (STUDI KASUS: TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) PELABUHAN TANJUNG WANGI)

AUGITA PRAMESTI ARDEANI
NRP. 09111640000025

DOSEN PEMBIMBING:
Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M. Sc

DOSEN CO-PEMBIMBING:
MUNIROH, S.Si, MBA

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS DESAIN KREATIF DAN BISNIS DIGITAL
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2020

SKRIPSI

PENGARUH *HIGH PERFORMANCE WORK PRACTICES* (HPWP) TERHADAP TIGA DIMENSI KESEJAHTERAAN KARYAWAN: *HEALTH, HAPPINESS, DAN RELATIONAL WELL-BEING* (STUDI KASUS: TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) PELABUHAN TANJUNG WANGI)

AUGITA PRAMESTI ARDEANI
NRP. 09111640000025

DOSEN PEMBIMBING:
Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M. Sc

DOSEN CO-PEMBIMBING:
MUNIROH, S.Si, MBA

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS DESAIN KREATIF DAN BISNIS DIGITAL
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2020

UNDERGRADUATE THESIS

THE EFFECT OF HIGH PERFORMANCE WORK PRACTICES (HPWP) TO THREE DIMENSION OF WELL-BEING: HEALTH, HAPPINESS, AND RELATIONAL WELL-BEING
(CAS/E STUDY: WORK ON STEVEDORING (TKBM) PELABUHAN TANJUNG WANGI)

AUGITA PRAMESTI ARDEANI
NRP. 09111640000025

SUPERVISOR:
Dr. Ir. BUSTANUL ARIFIN NOER, M. Sc

CO-SUPERVISOR:
MUNIROH, S.Si, MBA

DEPARTEMENT OF BUSINESS MANAGEMENT
FACULTY OF CREATIVE DESIGN AND DIGITAL BUSINESS
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2020

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *HIGH PERFORMANCE WORK PRACTICES* (HPWP) TERHADAP TIGA DIMENSI KESEJAHTERAAN KARYAWAN: *HEALTH, HAPPINESS, DAN RELATIONAL WELL-BEING* (STUDI KASUS: TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) PELABUHAN TANJUNG WANGI

Oleh:

Augita Pramesti Ardeani
NRP 09111640000025

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Bisnis

Pada

Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis
Departemen Manajemen Bisnis
Fakultas Desain Kreatif dan Bisnis Digital
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Tanggal Ujian: 24 Juli 2020

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi

Pembimbing	Ko-Pembimbing
Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M. Sc	**Muniroh, S.Si, MBA**
NIP. 195904301989031001	**NIP. 1992201972007**

Seluruh tulisan yang tercantum pada Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dimana isi dan konten sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Penulis bersedia menanggung segala tuntutan dan konsekuensi jika di kemudian hari terdapat pihak yang merasa dirugikan, baik secara pribadi maupun hukum.
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi Skripsi ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi Skripsi dalam bentuk apa pun tanpa izin penulis

PENGARUH *HIGH PERFORMANCE WORK PRACTICES* (HPWP) TERHADAP TIGA DIMENSI KESEJAHTERAAN KARYAWAN: *HEALTH, HAPPINESS, DAN RELATIONAL WELL-BEING* (STUDI KASUS: TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) PELABUHAN TANJUNG WANGI

ABSTRAK

Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi sebagai wadah yang digunakan untuk menyediakan jumlah TKBM yang sesuai dengan jumlah maupun kemampuan untuk melakukan kegiatan bongkar muat di pelabuhan. Kesejahteraan tenaga kerja menjadi hal yang penting mengingat bahwa jenis pekerjaan bongkar muat ini merupakan pekerjaan dengan kinerja tinggi karena membutuhkan pikiran dan tenaga yang besar. Namun, beberapa tahun terakhir terjadi penurunan jumlah permintaan kegiatan bongkar muat yang mengakibatkan pemasukan dari masing-masing tenaga kerja juga menurun yang berdampak pada kesejahteraan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik-praktik kerja berkinerja tinggi (*ability, motivation, opportunity)* terhadap tiga dimensi kesejahteraan karyawan: *health, happiness*, dan *relational well-being.* Desain penelitian yaitu eksplanatori dengan menyebarkan kuisioner secara *online* dan *offline* bagi responden yang memiliki keterbatasan mengakses secara *online* pada 100 TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi. Data diolah menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS SEM). Ditemukan bahwa *ability enhancing* berpengaruh positif terhadap ketiga jenis kesejahteraan karyawan. *Motivation enhancing (evaluation employee)* berpengaruh positif terhadap *health, happiness well being*, dan negatif terhadap *relational well-being. Motivation enhancing (employment security)* berpengaruh positif terhadap ketiga jenis kesejahteraan karyawan. *Ability enhancing* berpengaruh positif terhadap *health, happiness well being*, dan negatif terhadap *relational well-being.*

Kata kunci: Praktik-praktik kerja berkinerja tinggi, *ability-motivation-opportunity HPWPs,* tenaga kerja bongkar muat, kesejahteraan karyawan: *health, happiness*, dan *relational.*

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

THE EFFECT OF HIGH PERFORMANCE WORK PRACTICES (HPWP) TO THREE DIMENSION OF WELL-BEING: HEALTH, HAPPINESS, AND RELATIONAL WELL-BEING
***(CASE STUDY: WORK ON STEVEDORING (TKBM)* PELABUHAN TANJUNG WANGI)**

ABSTRACT

Koperasi TKBM *in Tanjung Wangi port as a container used to provide the number of TKBM that is in accordance with the number and capability to carry out loading and unloading activities at the port. The well-being of the workers is important considering that the type of loading and unloading work is a high-performance job because it requires a lot of thought and energy. However, in recent years the number of demand for loading and unloading activities has decreased dramatically resulting in the income of each workforce also decreasing. This study aims to determine the effect of high-performance work practices (ability, motivation, opportunity) on three dimensions of employee well-being: health, happiness, and relational well-being. The research design is explanatory by distributing questionnaires online and offline for respondents who have limited access online with 100 TKBM Tanjung Wangi Port responden. Data is processed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM). It was found that ability enhancing has a positive effect on all three types of employee well-being. Motivation enhancing (employee evaluation) positively influences health, happiness well being, and negatively influences relational well-being. Motivation enhancing (employment security) has a positive effect on the three types of employee welfare. Ability of enhancing has a positive effect on health, happiness well being, and negatively affects relational well-being.*

Keywords: High performance work practices, ability-motivation-opportunity HPWPs, work on stevedoring (TKBM), employee well-being: health, happiness, and relational.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul pengaruh *high performance work practices* terhadap tiga dimensi kesejahteraan karyawan: *health*, *happiness*, dan *relational well being* dengan baik dan tepat waktu. Proposal ini disusun dengan tujuan untuk menyelesaikan studi Strata-1 (S1) dan bergelas Sarjana Manajemen pada Departemen Manajemen Bisnis, Fakultas Desain Kreatif dan Bisnis Digital, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Oleh karena itu, penulis igin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan proposal ini kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang terus membantu baik dukungan moral, finansial, dan doa selama menjalani perkuliahan di Manajemen Bisnis ITS, Surabaya.
2. Auditya dan Aunia selaku adik penulis yang terus memberikan semangat dan berjuang bersama sesuai jalannya masing-masing
3. Ibu Dr.oec. HSG. Syarifa Hanoum, S.T., M.T. selaku Ketua Departemen Manajemen Bisnis ITS yang terus memberikan masukan dan membantu penulis selama menjalani perkuliahan
4. Bapak Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang terus meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk terus memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan bagi penulis sehingga mampu menyelesaikan proposal ini tepat waktu
5. Ibu Muniroh, S.Si, MBA selaku dosen ko-pembimbing yang dengan sabar dan tulus membantu dan meluangkan waktunya untuk membantu, memberikan masukan, dan motivasi bagi penulis menyelesaikan proposal ini tepat waktu
6. Bapak Aang Kunaifi, SE., MSA., AK., CA., CFP, Ibu Gita Widi Bhawika, S.ST., M.MT, dan Bapak Prahardika Prihananto, S.T., M.T. selaku dosen penguji sidang proposal dan siding akhir yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk penulis.

7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Departemen Manajemen Bisnis ITS lainnya yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya sehingga penulis dapat menjalani perkuliahan dan menyelesaikan skripsi
8. Staf dan karyawan Departemen Manajemen Bisnis ITS yang telah berjasa dalam membantu penulis selama masa perkuliahan, terutama Pak Murdiono.
9. Seluruh pihak dari Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi dan Pelindo 3 Cabang Tanjung Wangi, serta responden yang telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk terlibat dalam penelitian ini
10. Angga Wibisana, yang terus membantu, mendukung, dan memberikan doa kepada penulis untuk menyelesaikan proposal ini
11. Sahabat penulis, Ikhlas Bekti Dermawan, Syarifah, Bunga, Dila, Clarissa, Fauzan, Barbarossa, Willy, Huda, dan Fadzlu yang selalu menemani dan menyemangati penulis
12. Teman-teman satu bimbingan skripsi Pak Bustanul yaitu Clarissa, Syarifah, Nurfika, Moniyca, Ria, Salma, dan Ananda yang terus memberikan dukungan satu sama lain
13. Keluarga Kopma dr. Angka ITS khususnya pengurus Warna dan Bidang Personalia yang terus memberikan dukungan dan selalu menjadi keluarga bagi penulis
14. Teman-teman Umbra lainnya yang juga memberikan dukungan untuk menyelesaikan proposal ini.

Penulis sangat terbuka terhadap masukan apabila terdapat ketidaksempurnaan dalam proposal ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik bagi perusahaan maupun pengembangan keilmuan manajemen selanjutnya.

DAFTAR ISI

ABSTRAK iii
ABSTRACT v
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xv
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian 10
1.6 Sistematika Penulisan 10
BAB II 13
LANDASAN TEORI 13
2.1 Pelabuhan 13
2.2 Kegunaan Pelabuhan 14
2.3 Proses Bisnis Bongkar Muat Barang 15
2.4 Tenaga Kerja Bongkar Muat 16
2.5 *High Performance Work Practices* (HPWP) 17
2.5.1 *Ability Enhancing HPWPs* 18
2.5.2 *Motivation Enhancing HPWPs* 19
2.5.3 *Opportunity Enhancing HPWPs* 19
2.6 Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-Being)* 20
2.7 *Health Well-Being* 20
2.8 *Happiness Well-Being (Psychological Well-Being)* 21
2.9 *Relational Well-Being* 22
2.10 Pengembangan Hipotesis 22
2.10.1 Pengaruh *Ability Enhancing HPWPs* terhadap *Health*, *Happiness*, dan *Relational Wellbeing* 23

2.10.2 Pengaruh *Motivation Enhancing HPWPs (Employee Evaluation)* terhadap *Health, Happiness*, dan *Relational Wellbeing* 24
2.10.3 Pengaruh *Motivation Enhancing HPWPs (Employment Security)* terhadap *Health, Happiness*, dan *Relational Wellbeing* 25
2.10.4 Pengaruh *Opportunity Enhancing HPWP*s terhadap *Health, Happiness*, dan *Relational Wellbeing* 26
2.11 Penelitian Terdahulu 27
2.12 *Research Gap* 31
BAB III 33
METODOLOGI PENELITIAN 33
3.1 Diagram Alir Penelitian 33
3.2 Variabel Penelitian 36
3.3 Model Penelitian 42
3.4 Hipotesis Penelitian 43
3.5 Sampel Penelitian 48
3.6 Perancangan Kuisioner 49
3.6.1 Skala Pengukuran 50
3.6.2 Pilot Test 51
3.7 Teknik Pengumpulan Data 51
3.8 Teknik Pengolahan dan Analisis Data 52
3.8.1 Analisis Deskriptif 52
3.8.2 Uji A*sum*si 53
3.8.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 54
3.8.4 Uji Hipotesis 55
BAB IV 59
ANALISIS DAN PENGOLAHAN DATA 59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 59
4.2 Pengumpulan Data 61
4.3 Data *Pilot Test* 62
4.4 Analisis Deskriptif Demografi Responden 63
4.4.1 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin 64
4.4.2 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Jenis Usia 65

4.4.3 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Posisi Kerja 66
4.4.4 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Masa Bekerja..... 66
4.4.5 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir 67
4.4.6 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Status Pernikahan 68
4.4.7 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Jumlah Tanggungan 68
4.4.8 Crosstab 69
4.5 Analisis Deskriptif..... 70
4.6 Uji A*sum*si 74
4.6.1 Uji *Missing* Data 75
4.6.2 Uji *Outlier*..... 75
4.6.3 Uji Normalitas..... 76
4.6.4 Uji Linearitas 76
4.6.5 Uji Validitas dan Reliabilitas..... 77
4.7 Uji Hipotesis..... 77
4.7.1 *Outer* Model..... 77
4.7.2 Inner Model..... 83
4.7.3 Goodness of Fit..... 86
4.7.4 Path Coefficient 86
4.8 Diskusi..... 88
4.8.1 Hipotesis 1a..... 88
4.8.2 Hipotesis 1b 89
4.8.3 Hipotesis 1c..... 89
4.8.4 Hipotesis 2a..... 90
4.8.5 Hipotesis 2b 91
4.8.6 Hipotesis 2c..... 92
4.8.7 Hipotesis 3a..... 93
4.8.8 Hipotesis 3b 94
4.8.9 Hipotesis 3c..... 95
4.8.10 Hipotesis 4a..... 95
4.8.11 Hipotesis 4b 97
4.8.12 Hipotesis 4c..... 97
4.9 Implikasi Manajerial..... 98

BAB V 105
SIMPULAN DAN SARAN 105
5.1 Simpulan 105
5.2 Saran 106
DAFTAR PUSTAKA 109

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Populasi Karyawan PT. Pelindo III Tanjung Wangi 3
Tabel 1. 2 Data Komoditas Bongkar Muat dari Koperasi TKBM 4
Tabel 1. 3 Data Permintaan Bongkar Muat Barang 6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 29
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu (lanjutan)..... 30
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian..... 38
Tabel 3. 2 *Outer* Model..... 57
Tabel 3. 3 *Inner* Model..... 58
Tabel 4. 1 Perbaikan Item Pertanyaan..... 62
Tabel 4. 2 Analisis Demografi 63
Tabel 4. 3 *Crosstab* Status - Posisi - Jumlah Tanggungan..... 69
Tabel 4. 4 *Crosstab* Posisi - Pendidikan - Masa Kerja 70
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Statistik 71
Tabel 4. 6 *Missing Value*..... 75
Tabel 4. 7 Uji *Convergent Validity* 79
Tabel 4. 8 Uji *Convergent Validity* setelah Reduksi..... 80
Tabel 4. 9 *Discriminant Validity*..... 81
Tabel 4. 10 Uji *Composite Reliability*..... 82
Tabel 4. 11 *Path Coefficient Outer* Model..... 83
Tabel 4. 12 Uji R-*Square* 84
Tabel 4. 13 Uji F-*Square*..... 85
Tabel 4. 14 *Path Coefficient Inner* Model 86
Tabel 4. 15 Validasi Implikasi Manajerial..... 99

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Proses Bisnis Bongkar Muat Barang 15
Gambar 3. 1 Diagram Alir Penelitian 35
Gambar 3. 2 Model Penelitian 42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Koperasi TKBM Tanjung Wangi..... 60
Gambar 4. 2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden..... 64
Gambar 4. 3 Frekuensi Usia Responden 65
Gambar 4. 4 Frekuensi Posisi Kerja Responden 66
Gambar 4. 5 Frekuensi Masa Bekerja Responden 66
Gambar 4. 6 Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden..... 67
Gambar 4. 7 Frekuensi Status Pernikahan Responden..... 68
Gambar 4. 8 Frekuensi Jumlah Tanggungan Responden..... 68

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB I
PENDAHULUAN

Pada bagian awal penulisan ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, dan juga manfaat penelitian baik dari segi pembaca, penulis, maupun manfaat bagi perusahaan. Bagian ini juga mencakup mengenai apa saja yang termasuk di dalam ruang lingkup penelitian dan bagaimana sistematika penulisan secara runtut dari awal hingga akhir.

1.1 Latar Belakang

*Sum*ber Daya Manusia pada perusahaan atau tenaga kerja perusahaan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan untuk dapat dikategorikan sebagai perusahaan yang baik untuk dikelola. Jika perusahaan mampu mengelola tenaga kerjanya dengan baik, maka akan berdampak pada hasil kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik juga dan berbanding lurus dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Menurut Vardarlıer, (2016) menjelaskan bahwa tenaga kerja atau karyawan dianggap sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk dapat menambahkan nilai tambah (*value). Sum*ber daya manusia ini juga dapat dikatakan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasinya apabila dikelola dengan baik (Mihail & Kloutsiniotis, 2016).

Pada kenyatannya, sumber daya manusia selain dituntut untuk dapat melakukan kinerja yang tinggi agar meningkatkan kinerja perusahaan, juga dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan tersebut. Namun dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, terdapat pertentangan antara dampak yang dihasilkan. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP) tidak hanya berpengaruh dengan meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menguntungkan karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan; penelitian lain menunjukkan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP) mampu meningkatkan kinerja organisasi, namun ternyata dapat menurunkan kesejahteraan karyawan. (Guerci et al., 2019). Pandangan pertama menyatakan bahwa HPWP memiliki asosiasi positif dengan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga hubungan antara HPWP dan kesejahteraan karyawan adalah signifikan dan positif (Appelbaum et al.,

2000). Pandangan alternatif yang menga*sum*sikan bahwa HPWP secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi karena mereka terkait dengan intensifikasi kerja dan eksploitasi pekerja sehingga memiliki efek yang merugikan (negatif) pada kesejahteraan karyawan (Jensen et al., 2013). Hal ini disebabkan karena perbedaan dimensi dari berbagai kesejahteraan karyawan. Terkadang, praktik kerja berkinerja tinggi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, namun belum tentu dapat memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja (Guerci et al., 2019).

Berbagai macam sektor perusahaan berusaha agar dapat mencapai keunggulannya masing-masing dengan cara menggunakan *sum*ber daya manusianya secara efektif dan efisien (Mihail & Kloutsiniotis, 2016). Begitu pula dengan perusahaan di sektor jasa yang ada di pelabuhan. Menjadi sebuah negara dengan jumlah lautan yang memiliki 2/3 bagian, menjadikan Indonesia sebagai wilayah yang strategis dalam kegiatan berdagang. Hal ini menjadi keuntungan yang besar bagi pelabuhan di Indonesia, sebab kegiatan berdagang, pertukaran uang terjadi dengan cepat melalui pelabuhan tersebut. Menurut Bowersox (2002), mengatakan bahwa Pelabuhan menjadi sebuah tempat untuk mampu mendukung distribusi barang dalam jumlah besar. Pelabuhan sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020), merupakan tempat berlabuh, dimana kapal dapat bersandar, melakukan bongkar muat barang, dapat digunakan sebagai tempat penumpang untuk bepergian, yang sekiranya berhubungan dengan kegiatan berdagang atau dapat digunakan untuk menjadi fasilitas kegiatan logistik barang dari laut ke darat maupun sebaliknya. PT Pelindo III (Persero) yang merupakan perusahaan yang berperan dalam mengelola pelabuhan umum di Indonesia, memiliki beberapa region yang terdiri dari bagian Region Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan, dan yang terakhir yaitu Region Bali Nusra. Di dalam Region Bali Nusra tersebut terdapat bagian dari Pelindo III yaitu Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Wangi. Pelabuhan cabang ini berada di Kabupaten Banyuwangi yang terletak di Ujung Timur Pulau Jawa. Pelabuhan Tanjung Wangi inilah yang menjadi salah satu jembatan perekonomian yang berada di Kabupaten Banyuwangi. Beberapa kegiatan operasional yang dilakukan di Pelabuhan Tanjung Wangi rata-rata hampir sama dengan beberapa pelabuhan-pelabuhan

yang berada di tempat atau daerah lain, namun ada beberapa kegiatan yang tidak dapat dilakukan Pelabuhan Tanjung Wangi, contohnya seperti Kegiatan Kepil. Kegiatan operasional itu antara lain kegiatan Tunda dan Tambat Kapal, Pandu Kapal, dan juga kegiatan Bongkar Muat barang (Pelindo, 2020)

Tabel 1. 1 Data Populasi Karyawan PT. Pelindo III Tanjung Wangi

POPULASI KARYAWAN PT. PELINDO III GRUB CABANG TANJUNG WANGI			
KARYAWAN	**NATIONAL**	**EXPATRIATE**	**TOTAL**
PT. Pelindo III	19	0	19
PT. PDS	46	0	46
PT. PMS	4	0	4
TOTAL			69
DATA POPULASI KARYAWAN SUB KONTRAKTOR/MITRA KERJA			
KARYAWAN	**NATIONAL**	**EXPATRIATE**	**TOTAL**
PT. PHC	5	0	5
Koperasi TKBM	395	0	395
PT. Timur Nusantara	15	0	15
PBM	14	0	14
TOTAL			429

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah tenaga kerja yang berada di kantor cabang Tanjung Wangi. Beberapa tenaga kerja terdiri dari beberapa bagian dari anak perusahaan Pelindo III Cabang Tanjung Wangi sendiri seperti PT Pelindo Daya Sejahtera (PDS), serta PT Pelindo Marine Service (PMS). Perusahaan ini juga memiliki beberapa mitra kerja yang bergabung seperti berasal dari PT Pelindo Husada Citra (PHC), PT Timur Nusantara, Perusahaan Bongkar Muat (PBM), dan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) atau merupakan bagian dari Tenaga Kerja Bongkar Muat yang akan menjadi objek utama. Tenaga kerja ini merupakan tenaga kerja secara lepas dan tidak terikat atau biasa disebut Tenaga Harian Lepas (THL), yang bekerja dan terlibat langsung dengan proses kegiatan bongkar muat yang ada di kapal. Sebanyak 395 tenaga kerja yang tercatat pada laporan PT Pelindo III Cabang Tanjung Wangi, sekitar 288 tenaga kerja diantaranya merupakan bagian dari Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi yang sudah tercatat sebagai anggota, dan sisanya merupakan tenaga kerja luar baik yang berasal dari pengguna jasa itu sendiri.

Dalam melakukan kegiatan proses bisnisnya, diperlukan *sum*ber daya manusia yang mumpuni dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Diperlukan kinerja yang tinggi untuk dapat melakukannya, melihat dari beberapa barang yang akan dilakukan bongkar muat dapat dikategorikan sebagai barang-barang yang memerlukan tenaga yang lebih dan masuk dalam kategori barang berat, hal ini dapat terlihat melalui data yang dimiliki oleh Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) mengenai komoditas barang yang dilakukan proses bongkar muat (TKBM) seperti pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Data Komoditas Bongkar Muat dari Koperasi TKBM

Tahun	Jenis Komoditas
2018	Pemuatan Pupuk inbag, Beras inbag, Bongkar pupuk curah, Kedelai.
2019	Pemuatan pupuk inbag, Beras inbag, Bongkar pupuk curah, Kedelai, Semen inbag, Semen kemasan jumbo.
2020 – hingga sekarang	Bongkar Pupuk Curah, dan Pupuk Inbag

*Sum*ber: Pengurus Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi (2020)

Dari Tabel 1.2, dapat dilihat beberapa jenis barang bongkar muat seperti beberapa jenis pupuk, semen, dan juga kedelai. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara oleh salah seorang pengurus dari Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Ridwan, Pengurus Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) mengemukakan bahwa barang-barang tersebut masuk dalam kategori barang-barang berat yang diperlukan tenaga dan tenaga kerja ini dituntut untuk siap dan menjadi persyaratan operasional pelabuhan yang memerlukan waktu kerja 24 jam yang nantinya akan dibagi dalam beberapa *shift* kerja dengan pembagian *shift* pertama 08.00-16.00, kedua 16.00-24.00, dan ketiga 24.00-08.00. Kegiatan dari aktivitas bongkar muat yang menggunakan tenaga kerja manusia biasanya melakukan kegiatan-kegiatan seperti memindahkan barang yang dilakukan baik bongkar maupun muat. Barang-barang tersebut dipindahkan dari gudang penyimpanan untuk dibawa menggunakan kendaraan besar pengangkut barang dan diantar hingga menuju Pelabuhan Tanjung Wangi, yang selanjutnya setelah berada di pelabuhan, para tenaga kerja bongkar muat akan memindahkan untuk

diangkat dan diangkut ke dalam kapal. Begitu pula sebaliknya ketika sedang melakukan bongkar barang (Koperasi TKBM, 2020).

Peneliti juga melakukan survei langsung untuk melihat bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh para tenaga kerja bongkar muat, dan hal itu merupakan pekerjaan yang berat dan memerlukan kinerja yang tinggi karena diperlukan kekuatan fisik yang bagus, semangat kerja yang tinggi, juga perlu adanya kerja sama antar anggota TKBM. *High Performance Work Practices* (HPWP), mengacu pada kerangka kemampuan-motivasi-peluang (AMO), yang semakin sering digunakan untuk mengklasifikasikan HPWP (Lepak et al., 2006). Menurut kerangka kerja ini, kinerja setiap karyawan tergantung pada kemampuannya, motivasi dan kesempatan untuk melakukan (Appelbaum et al., 2000). Menurut Ridwan, Pengurus Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) mengemukan, kegiatan tersebut juga berhubungan dengan benda-benda maupun alat yang cukup besar dan membutuhkan kualifikasi sendiri seperti Kepala Regu Kerja (KRK) atau mandor yang membawahi beberapa anggotanya, dan juga Pilot Derek yang membutuhkan kualifikasi khusus dengan memerlukan pelatihan dan memiliki sertifikasi.

Evaluasi tiap tahun selalu dilakukan. Evaluasi juga dilakukan secara langsung setiap ada kejadian langsung untuk dapat ditindaklanjuti dalam rangka meluruskan dan menertibkan para pekerja yang kurang baik kinerjanya. Namun kenyataannya, beberapa kesalahan dari tenaga kerja juga masih terjadi. Tindakan yang akan diambil dari kantor adalah jika terdapat komplain dari pengguna jasa, Ketua Regu Kerja (KRK) atau mandor akan melaporkan ke kantor sehingga memutuskan agar salah satu bawahnnya untuk tidak digunakan terlebih dahulu. Seperti contoh pada saat full kerja (ramai), produktivitas akhirnya turun karena lelah dalam bekerja sehingga pengguna jasa yang mengawasi akan melaporkan ke kantor untuk ditindaklanjuti. Pengguna jasa juga ikut dalam kegiatan, sebagai pengawas kegiatan yang nantinya apabila terdapat komplain bahwa terjadi penyimpangan dari tenaga kerjanya, dapat melaporkannya ke kantor TKBM. Kecelakaan kerja yang mungkin saja bisa terjadi dalam kegiatan bongkar muat seperti *Sling* yang miring dikarenakan posisi yang kurang pas dan dapat mengenai para tenaga kerja. Terdapat kemungkinan lain adanya patah bom pada saat bekerja

yang dapat membahayakan para tenaga kerja bongkar muat. Ridwan, pengurus Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi (2020), juga mengatakan bahwa walaupun minim terjadi namun kecelakaan tersebut juga perlu diperhatikan.

Tabel 1. 3 Data Permintaan Bongkar Muat Barang

Bulan	Tahun		
	2018	**2019**	**2020**
Januari	13	1	0
Februari	8	2	0
Maret	16	2	3
April	6	1	
Mei	5	2	
Juni	2	3	
Juli	2	1	
Agustus	4	5	
September	5	2	
Oktober	8	1	
November	3	4	
Desember	5	2	
Total	77	26	3

*Sum*ber: Pengurus Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi (2020)

Kondisi saat ini pada tahun 2020 hingga sekarang, para tenaga kerja bongkar muat merasakan kurangnya pekerjaan yang diterima. Dapat dilihat melalui Tabel 1.3 yang menunjukkan bahwa dalam 2 tahun terakhir terjadi penurunan tingkat permintaan bongkar muat. Pada tahun 2018 jumlah permintaan bongkar muat yang dilihat dari banyaknya kapal yang ada menujukkan angka pada 77 permintaan. Sedangkan pada tahun 2019, terjadi penurunan yang sangat tinggi dengan sebelumnya mencapai 77 permintaan bongkar muat, namun dalam 2019 hanya mencapai pada angka 26 permintaan. Per 2020 ini, terjadi hampir tidak ada pekerjaan pada 2 bulan terakhir dan baru dimulai pada awal Maret tahun 2020. Menurut Ridwan, pengurus Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi (2020), hal ini disebabkan karena semakin banyak pelabuhan yang ada dan terdapat kebijakan dari pemerintah. Berdasarkan hasil pertemuan rapat Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (APBMI) terdapat peningkatan tarif sehingga mengakibatkan pelabuhan diprediksi menjadi lebih sepi lagi. Saat ini pelabuhan yang masih ramai terdapat di Probolinggo karena komoditas yang dibongkar muat adalah batubara. Penurunan ini berdampak pada berkurangnya

pemasukan yang didapatkan dari para tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja, dikatakan bahwa yang mendorong tenaga kerja untuk lebih puas bekerja adalah dengan meningkatnya jumlah kegiatan di pelabuhan. Jika terjadi penurunan pekerjaan, otomatis kepuasan mereka akan mengalami penurunan juga. Kegiatan di lapangan yang berkurang mengakibatkan kantor harus melepaskan BPJS Kesehatan untuk para anggotanya, mengingat karena diperlukan iuran tiap bulan bagi para tenaga kerja sedangkan belum tentu pemasukan akan selalu ada. Hal lain juga diketahui bahwa tidak adanya evaluasi kesehatan secara berkala bagi para tenaga kerja karena juga dibutuhkan biaya yang lebih besar untuk dapat mewujudkannya. Para pekerja pada akhirnya hanya bisa menunggu giliran untuk dapat bekerja. Berdasarkan data dari perusahaan Koperasi TKBM, para tenaga kerja yang semuanya berjenis kelamin laki-laki tersebut sangat bergantung pada pekerjaan ini. Di luar pekerjaan ini, tenaga kerja hanya bekerja mengurus peternakan yang dimiliki. Perusahaan Koperasi TKBM juga tidak dapat serta merta untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para tenaga kerja yang saat ini ada, dikarenakan untuk dapat memutus hubungan kerja tersebut perusahaan harus dapat memberi “tali asih” atau pesangon bagi tenaga kerja yang ingin dilepas. Perusahaan juga merasa kurang mampu untuk memberikannya. Sehingga mereka pasrah dan mengikuti alur dengan penurunan beban kerja (Koperasi TKBM, 2020).

Oleh karena itu penting bagi Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi untuk mengetahui kondisi maupun keadaan yang teraktual dari sisi tenaga kerja seperti apakah tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh anggotanya yang tak hanya dari satu sisi saja. Namun dari berbagai sisi seperti dari sisi kesehatan mereka, psikologis mereka ketika bekerja disana, dan juga bagaimana relasi terhadap pekerja lainnya. Mengingat bahwa jenis pekerjaan dari TKBM merupakan pekerjaan dengan beban yang dibutuhkan seperti fisik, tenaga, kemampuan, maupun pikiran yang besar. Penelitian ini membantu apakah dari itu semua pihak perusahaan sudah memberikan praktik-praktik kerja yang sesuai dan dibutuhkan seperti dari segi peningkatan kemampuan tenaga kerjanya, meningkatkan motivasi dalam diri, dan juga meningkatkan kesempatan mereka

agar dapat berkembang lebih baik, sehingga kesejahteraan tenaga kerja tersebut terpenuhi.

Bagi Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi penting untuk mengetahui apakah tenaga kerja tersebut telah mendapatkan praktik-praktik kerja yang sesuai dan dibutuhkan seperti pengembangan diri, mendapatkan pelatihan, maupun pemberian motivasi berdasarkan insentif yang diberikan. Sehingga, akan diketahui kebutuhan apa saja yang diperlukan dan belum diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut juga akan berpengaruh pada kesejahteraan para tenaga kerja tersebut. Bagaimana kondisi dan keadaan terkini dari para tenaga kerja apakah sudah mendapatkan hak-hak yang sesuai ataupun belum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja kesejahteraan yang belum didapatkan sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi Koperasi TKBM Tanjung Wangi untuk dapat lebih baik lagi dalam menyejahterakan anggotanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas baik secara empiris maupun teoritis, dapat ditarik beberapa permasalahan atau rumusan masalah yang perlu untuk dianalisis pada penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *Ability Enhancing HPWPs* terhadap Kesejahteraan Karyawan meliputi *Health, Happiness,* dan *Relational Well-being* pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi?
2. Bagaimana pengaruh *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan Evaluasi Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan meliputi *Health, Happiness,* dan *Relational Well-being* pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi?
3. Bagaimana pengaruh *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan Keamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan meliputi *Health, Happiness,* dan *Relational Well-being* pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi?
4. Bagaimana pengaruh *Opportunity Enhancing HPWPs* terhadap Kesejahteraan Karyawan meliputi *Health, Happiness* dan *Relational Well-being* pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya dan juga latar belakang pada penelitian, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengidentifikasi pengaruh *Ability Enhancing HPWPs* terhadap Kesejahteraan Karyawan meliputi *Health, Happiness, dan Relational Well-being* pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi.
2. Mengidentifikasi pengaruh *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan Evaluasi Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan meliputi *Health, Happiness,* dan *Relational Well-being* pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi.
3. Mengidentifikasi pengaruh *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan Keamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan meliputi *Health, Happiness,* dan *Relational Well-being* pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi.
4. Mengidentifikasi pengaruh *Opportunity Enhancing HPWPs* terhadap Kesejahteraan Karyawan meliputi *Health, Happiness* dan *Relational Well-being* pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sistem kerja berkinerja tinggi, dan juga ketiga dimensi kesejahteraan karyawaan antara lain kesehatan, kebahagiaan (psikologi), dan relasi antar anggotanya.

2. Untuk Praktisi

Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Selanjutnya kajian ini

diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan kepada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi.

3. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dalam menyikapi masalah praktik kerja berkinerja tinggi, dan juga kesejahteraan karyawannya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, ruang lingkup penelitian meliputi batasan-batasan di dalam penelitian ini dan juga a*sum*si penelitian guna menghindari pembahasan yang terlalu meluas. Batasan pada penelitian ini yaitu menggunakan objek penelitian yang diamati, yaitu Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Februari hingga Juni 2020. Dalam melakukan penelitian, dia*sum*sikan bahwa selama dilakukan proses penelitian tidak ada perubahan informasi serta tidak terdapat perubahan kebijakan sistem yang signifikan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Tanjung Wangi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan, pembahasan dan penilaian penelitian ini, maka dalam pembuatannya akan dibagi menjadi beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang dari penelitian, masalah-masalah apa saja yang akan dibahas, tujuan yang akan dicapai dari dilakukannya penelitian ini, manfaat yang didapatkan setelah dilakukannya penelitian baik bagi perusahaan maupun penulis, apa saja ruang lingkup dari penelitian ini, dan juga bagaimana sistematka penulisannya.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menyajikan teori-teori yang digunakan peneliti sebagai landasan pelaksanaan penelitian melalui buku teks, jurnal dan internet yang digunakan serta berhubungan dengan *High Performance Work Practices* (HPWP), ketiga dimensi dari kesejahteraan karyawaan, dan juga penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dibahas.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Mengemukakan langkah-langkah serta prosedur yang akan dilakukan dalam melakukan penelitian, waktu dan tempat penelitian, pengumpulan data, pengolahan data baik dalam teknik pengumpulan sampel dan juga teknik dalam menganalisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana cara pengumpulan data serta pengolahan data dari responden untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasi pada bab berikutnya. Pengumpulan data didapatkan dari data Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) pada Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi dengan melihat faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat kinerja karyawan dengan pengaruhnya terhadap kesejahteraan yang diperoleh oleh dari tenaga kerja.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab simpulan dan saran ini akan dijabarkan dengan jelas mengenai Simpulan dan saran yang dapat diambil dari hasil penelitian ini. Pada bagian ini juga membahas batasan-batasan yang ada sehingga dapat memberikan saran untuk penelitian selanjutnya.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB II
LANDASAN TEORI

Pada bagian selanjutnya yaitu Landasan Teori yang berisi mengenai deskripsi dan uraian secara rinci sebagai referensi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Bagian ini juga berisi mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dan sesuai dengan permasalahan pada topik penelitian, dengan menemukan gap yang dapat diangkat untuk perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

Judul penelitian ini adalah Pengaruh *High Performance Work Practices* terhadap Kesejahteraan Karyawan*: Health, Happiness, Relational Well-Being* dengan studi kasus pada Tenaga Kerja Bongkar Muat pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi. Bagian ini akan membahas teori mengenai beberapa kata kunci yang telah disebutkan pada bagian judul penelitian secara urut antara lain mengenai pelabuhan, tenaga kerja bongkar muat, praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP), serta ketiga dimensi dari kesejahteraan karyawan.

2.1 Pelabuhan

Menurut Bowersox (2002), mengatakan bahwa Pelabuhan menjadi sebuah tempat untuk mampu mendukung distribusi barang dalam jumlah besar. Pelabuhan sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020), merupakan tempat berlabuh, dimana kapal dapat bersandar, melakukan bongkar muat barang, dapat digunakan sebagai tempat penumpang untuk bepergian, yang sekiranya berhubungan dengan kegiatan berdagang atau dapat digunakan untuk menjadi fasilitas kegiatan logistik barang dari laut ke darat maupun sebaliknya. Dapat dikatakan bahwa Pelabuhan menjadi jembatan atau gerbang utama perdagangan, karena barang dapat keluar masuk melalui pelabuhan tersebut, baik ke dalam maupun hingga keluar negeri. Pelabuhan juga dapat diartikan sebagai sebuah fasilitas di ujung samudera, sungai, atau danau dengan melakukan kegiatan menerima kapal dan memindahkan barang kargo maupun penumpang ke dalamnya. Pelabuhan biasanya memiliki alat-alat yang dirancang khusus untuk memuat dan membongkar muatan kapal-kapal yang berlabuh. *Crane* dan gudang berpendingin juga disediakan oleh pihak pengelola maupun pihak swasta yang

berkepentingan. Sering pula disekitarnya dibangun fasilitas penunjang seperti pengalengan dan pemrosesan barang. Peraturan Pemerintah RI No.69 Tahun 2001 mengatur tentang pelabuhan dan fungsi serta penyelengaraannya. Pelabuhan juga dapat di definisikan sebagai daerah perairan yang terlindung dari gelombang laut dan dilengkapi dengan fasilitas terminal meliputi:

- dermaga, sebuah tempat dimana kapal dapat bertambat untuk melakukan bongkar muat barang.
- *crane*, dapat digunakan untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang.
- gudang laut *(transito)*, tempat untuk menyimpan barang-barang yang dimuat dari kapal atau yang akan di pindah ke kapal.

2.2 Kegunaan Pelabuhan

Secara konseptual, pelabuhan memiliki beberapa fungsi seperti berikut:

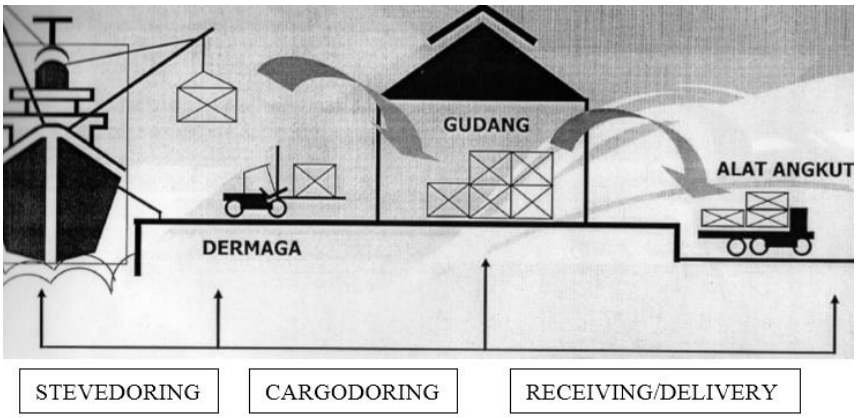
- Sebagai mata rantai dari proses transportasi dari tempat asal ke tujuan
- Titik pertemuan *(interface)* dari dua mode transportasi yaitu antara transportasi darat dan transportasi laut
- Dapat menjadi pintu gerbang suatu negara, sehingga setiap kapal yang mengunjungi suatu daerah lainnya, perlu untuk mematuhi prosedur dan peraturan yang berlaku di daerah kapal tersebut berlabuh (Wijoyo, 2012).

Selain menjadi sebagai pusat kegiatan ekonomi, pelabuhan juga dapat memberikan lima layanan kegiatan lainnya seperti antara lain:

1. Memberikan jasa pelayanan kapal seperti labuh, pandu, tunda, maupun tambat
2. Dapat melakukan kegiatan bongkar muat seperti peti kemas, curah cair, curah kering, general cargo, maupun roro
3. Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan penumpang seperti embarkasi dan debarkasi penumpang
4. Memberikan jasa penumpukkan barang seperti peti kemas, general cargo, silo, maupun tangki-tangki
5. Melakukan kegiatan *bunkering*, yaitu mengisi perbekalan seperti air kapal, Barang Bakar Minyak (Pelindo, 2019).

2.3 Proses Bisnis Bongkar Muat Barang

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2010 tentang Angkutan di Perairan, menyebutkan bahwa usaha bongkar muat barang merupakan kegiatan usaha yang bergerak dalam bidang bongkar muat barang dari dan kapal ke pelabuhan yang meliputi kegiatan *stevedoring, cargodoring, dan receiving/delivery.* Bongkar muat juga dapat diartikan yaitu kegiatan yang dilakukan dengan cara melakukan bongkar (*Discharge*) dengan menurunkan barang dari kapal lalu dipindahkan ataupun muat (*Loading*) dengan memindahkan barang dari darat (gudang) untuk dimasukkan ke dalam kapal (Pelindo III, 2019).



Gambar 2. 1 Alur Proses Bisnis Bongkar Muat Barang

Kegiatan proses bongkar muat dibagi menjadi 3 tahap antara lain (Pelindo III, 2019):

1. *Stevedoring,* yaitu kegiatan membongkar barang dari palka kapal ke dermaga, tongkang, truck, kereta api atau sebaliknya. Terbagi menjadi *direct* dan *indirect.*
2. *Cargodoring*, yaitu kegiatan melepaskan atau mengeluarkan barang dari *sling* (ex. *Tackle*) di dermaga sisi lambung kapal, mengangkut dari dermaga dan menyusun di gudang/lapangan penumpukan lini I atau sebaliknya
3. *Receiving/Delivery*

   Receiving merupakan kegiatan menerima barang dari kendaraan di depan pintu gudang/lap. penumpukan sampai barang tersusun di gudang/lap. penumpukan.

Delivery merupakan kegiatan menyerahkan barang dari penumpukan di gudang/lapangan sampai tersusun di atas kendaraan pengangkut.

2.4 Tenaga Kerja Bongkar Muat

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Tahun 2016 tentang Pedoman Perhitungan Tarif Pelayanan Jasa Bongkar Muat Barang dari dan Kapal ke Pelabuhan menjelaskan bahwa, Tenaga Kerja Bongkar Muat adalah pekerja yang memenuhi persyaratan administratif dan teknis tertentu bekerja di bidang kegiatan bongkar muat. Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) menjadi sebuah bagian penting dari suatu kesuksesan kegiatan pendistribusian barang di pelabuhan. Para tenaga kerja tersebut memiliki *skill* yang didapatkan dari pelatihan-pelatihan yang diberikan melalui Koperasi TKBM. Bagian dari tenaga kerja bongkar muat ini terbagi atas Ketua Regu Kerja (KRK) atau mandor, Pilot derek, dan juga anggota-anggota di bawahnya. Salah satu hambatan yang dimiliki para tenaga kerja bongkar muat ini adalah kuantitas bekerjanya dimana mereka harus berbagi pekerjaan secara bergiliran sesuai dengan rolingan yang telah diberikan oleh pihak kantor. Salah satu pilihan tenaga kerja bongkar muat yaitu menjadi tenaga kerja serbaguna yang diperlukan bagi perusahaan bongkar muat (PBM). Dalam melaksanakan kegiatan bongkar muat, diwajibkan bagi perusahaan bongkar muat untuk menyediakan tenaga ssupervisi serta alat-alat yang dibutuhkan untuk proses bongkar muat. Koperasi TKBM sebagai wadah yang digunakan untuk menyediakan jumlah TKBM yang sesuai dengan jumlah maupun kemampuan berdasarkan standar yang sudah ditetapkan. Tenaga kerja bongkar muat juga mendapatkan perlindungan berupa BPJS Ketenagakerjaan mengingat pekerjaan ini merupakan pekerjaan dengan risiko kecelakaan kerja yang besar. (Medianto, 2017)

Bagian dari biaya Tenaga Kerja Bongkar Muat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a terdiri atas:

a) Upah yang diberikan kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat dalam pelaksanaannya dilakukan berdasarkan upah harian:
    1. Upah harian didasarkan pada upah perorangan yang diperhitungkan per gilir kerja pada hari kerja biasa dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu dengan target produktivitas dasar, besarnya upah ditetapkan

sama besarnya tiap gilir kerja dan dimungkinkan adanya pekerja secara lembur apabila pada akhir seluruh pekerjaan bongkar muat 1 (satu) kapal masih terdapat sisa pekerjaan tanpa menggunakan regu kerja baru dengan maksimal waktu dan produksi kerja untuk 2 (dua) jam;

2. Upah harian kerja pada hari Minggu atau hari libur resmi per gilir kerja diperhitungkan berdasarkan upah lembur yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Dalam hal prestasi Tenaga Kerja Bongkar Muat harian pada satu gilir kerja melebihi prestasi dasar yang telah disepakati bersama antara Penyedia Jasa Bongkar Muat dengan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bongkar Muat, maka Tenaga Kerja Bongkar Muat diberikan tambahan upah atas kelebihan prestasi dasar secara linier dan hanya berlaku untuk pekerjaan bongkar muat yang tidak menggunakan alat mekanik;
4. Upah Tenaga Kerja Bongkar Muat dalam kegiatan bongkar muat barang berbahaya dan mengganggu dan bernilai tinggi, kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat diberikan tambahan upah sebesar persentase tambahan.

b) Kesejahteraan Tenaga Kerja Bongkar Muat, meliputi penyediaan transportasi perlengkapan kerja (pakaian, sepatu, helm, sarung tangan dan masker), pendidikan dan latihan serta Tunjangan Hari Raya, dan tunjangan perumahan;
c) Program jaminan sosial Tenaga Kerja Bongkar Muat terdiri atas Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja dan keluarganya;
d) Administrasi Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bongkar Muat meliputi administrasi operasional Tenaga Kerja Bongkar Muat dan penyelenggaraan kesejahteraan Tenaga Kerja Bongkar Muat (PerMenHub, 2016).

2.5 *High Performance Work Practices* (HPWP)

Sistem kerja berkinerja tinggi *(HRM System)* diartikan sebagai praktik-praktik atau kumpulan dari manajemen *sum*ber daya manusia yang digunakan agar dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, sehingga dapat

menambahkan nilai tambah atau dapat mempengaruhi kinerja bagi perusahaan ataupun organisasi untuk menjadi lebih baik lagi (De Oliveira & Da Silva, 2015).

High Performance Work Practices (HPWP) dalam mengklasifikasikan kerangka ini semakin sering untuk diadaptasi melalui kemampuan-motivasi-peluang (AMO) (Lepak et al., 2006). Menurut kerangka kerja ini, kinerja setiap karyawan tergantung pada kemampuannya, motivasi dan kesempatan untuk melakukan (Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, 2000). Dengan demikian, perusahaan harus menerapkan praktik HRM untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan, motivasi tinggi, dan beragam peluang untuk berpartisipasi (Lepak et al., 2006). Oleh karena itu, praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP) diklasifikasikan berdasarkan tujuannya, yaitu dalam kemampuan *(ability)*, motivasi *(motivation)*, dan peningkatan peluang HPWP *(opportunity)* yang biasa disingkat AMO. Dalam literatur saat ini beberapa klasifikasi diusulkan, dan mengadopsi salah satu yang paling berpengaruh (Jiang et al., 2012), yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa di mana perekrutan, seleksi, dan praktik pelatihan digolongkan sebagai HPWP yang meningkatkan kemampuan *(ability)*; manajemen kinerja, kompensasi, dan praktik insentif diklasifikasikan sebagai HPWP yang meningkatkan motivasi *(motivation)*, dan desain pekerjaan, kerja tim, dan praktik keterlibatan diklasifikasikan sebagai HPWP yang meningkatkan peluang *(Opportunity)*.

2.5.1 *Ability Enhancing HPWPs*

Menurut Lepak et al., (2006) mengemukakan bahwa terdapat beberapa mekanisme utama yang menjadikan *Human Resource System* mampu memengaruhi kinerja karyawan. Pertama, *Human Resource System* secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan *(ability)* untuk berprestasi dengan memengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. *Ability Enhancing* di sini dioperasionalkan sebagai jumlah pelatihan yang diterima oleh seorang karyawan yang bertujuan untuk mempromosikan pengembangan kompetensi baru. Menurut Guerci et al., (2019) berpendapat bahwa persepsi karyawan tentang praktik-praktik ini secara positif terkait dengan setiap dimensi kesejahteraan karyawan karena mereka memelihara dan melindungi semua jenis

*sum*ber daya primer, di mana perekrutan, seleksi, dan praktik pelatihan digolongkan sebagai HPWP yang meningkatkan kemampuan *(ability)*.

2.5.2 *Motivation Enhancing HPWPs*

Selanjutnya yaitu *Human Resource System* secara langsung dan tidak langsung memengaruhi motivasi karyawan *(motivation)* untuk bekerja dengan membentuk persepsi iklim mereka serta memberikan insentif dan penghargaan langsung untuk dapat bekerja ke arah peran pekerjaan tertentu. Oleh karena itu karyawan dapat diberikan panduan mengenai perilaku apa yang diharapkan, didukung, dan dihargai dalam organisasi. (Lepak et al., 2006). *Motivation Enhancing* mencakup kedua praktik berdasarkan evaluasi karyawan (seperti gaji atau insentif berdasarkan evaluasi dari kinerja individu tiap karyawan) dan praktik berdasarkan keamanan kerja. Mengenai persepsi karyawan tentang peningkatan motivasi HPWP berdasarkan keamanan kerja dapat dikategorikan seperti prospek peningkatan karir dan keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau tenaga kerja) (Guerci et al., 2019).

2.5.3 *Opportunity Enhancing HPWPs*

Menurut Lepak et al., (2006) menjelaskan bahwa bahkan jika karyawan memiliki kemampuan dan termotivasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi, organisasi harus memberi mereka kesempatan yang tepat untuk menggunakan keterampilan mereka. Meskipun tidak ada deskripsi yang jelas tentang apa peluang-peluang ini, para peneliti cenderung menekankan struktur kerja dan tingkat keterlibatan karyawan, partisipasi, dan pemberdayaan. Menurut Guerci et al., (2019) mengemukakan bahwa HPWP yang meningkatkan peluang (*Opportunity Enhancing)* di sini dioperasionalkan sebagai otonomi kerja yang dirasakan *(job autonomy)*, kerja tim mandiri, dan peluang untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi) mencakup praktik-praktik yang mendorong keterlibatan karyawan dengan meningkatkan kemungkinan mereka untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, dan dengan memberikan mereka suara untk berpendapat, dalam hal ini mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Kami berpendapat bahwa persepsi karyawan tentang praktik jenis ini dapat mempengaruhi atau memicu perputaran keluar masuknya *sum*ber daya manusia baik dalam meperoleh atau menguranginya.

2.6 Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-Being)*

Memberikan definisi kesejahteraan telah menjadi tantangan bagi berbagai disiplin ilmu sosial. Memang, kesejahteraan adalah konsep luas yang mengacu pada banyak aspek kehidupan manusia seperti kepuasan kerja, pengaruh positif, kebahagiaan, kesusahan, keterlibatan, dapat memiliki makna bagi diirnya sendiri, depresi, dan memiliki hubungan yang baik dengan pekerja lainnya (Guerci et al., 2019). Menurut Grant et al., (2007), mengemukan bahwa penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mengartikan dari kesejahteraan itu sendiri. Ketika manajer memikirkan kesejahteraan, mereka sering melakukannya dengan cara yang sempit, yaitu dengan cara membatasi pertimbangan mereka pada satu dimensi seperti kepuasan kerja. Namun, Grant mendefinisikan kesejahteraan lebih luas sebagai kualitas keseluruhan pengalaman dan fungsi karyawan di tempat kerja dengan menggabungkan dari berbagai dimensi kesejahteraan karyawan. Definisi holistik ini didasarkan pada literatur kesehatan, filsafat, psikologi, dan sosiologi, yang menyatu pada tiga dimensi inti kesejahteraan yaitu psikologis *(happiness/psychological)*, fisik *(health)*, dan sosial *(relational)*. Ada kesepakatan mengejutkan di seluruh disiplin ilmu ini tentang elemen inti dari kesejahteraan. Dimensi psikologis termasuk tempat dimana seseorang itu bekerja, kepuasan, harga diri, dan kemampuan. Dimensi fisik meliputi makanan, tempat tinggal, perawatan kesehatan, pakaian, dan mobilitas. Dimensi sosial termasuk berpartisipasi dalam komunitas, diterima di depan umum, dan membantu orang lain.

2.7 *Health Well-Being*

Kesejahteraan fisik telah dipelajari secara luas dalam ilmu sosial dan alam baik dari segi ukuran fisiologis objektif dan pengalaman subjektif kesehatan tubuh. Penelitian organisasi mempelajari hubungan antara pekerjaan dan kesehatan fisik karyawan setidaknya dalam tiga cara. Pertama, pekerjaan adalah *sum*ber potensial cedera atau penyakit. Kedua, pekerjaan bisa menjadi *sum*ber stres. Ketiga, pekerjaan adalah *sum*ber manfaat yang memungkinkan, secara langsung dan tidak langsung, untuk pembelian layanan kesehatan di wilayah geografis yang tidak menyediakan layanan kesehatan universal (Grant et al., 2007). Dalam dimensi kesejahateraan ini, menurut Guerci et al., (2019) meliputi

dua aspek penting yaitu kebebasan dari fisik misalnya masalah kulit, sakit punggung, sakit kepala, dan sakit perut serta kebebasan dari penyakit mental misalnya depresi atau kecemasan, kelelahan keseluruhan, dan insomnia atau kesulitan tidur umum.

2.8 *Happiness Well-Being (Psychological Well-Being)*

Pendekatan *Psychological wellbeing* (PWB) bertujuan untuk menghasilkan pengukuran tingkat *'feeling good'* dari seseorang untuk mempertimbangkan secara lebih substantif apa hal yang baik untuknya, yang diperoleh dengan cara memahami fungsi psikologis seseorang secara optimal atau kemampuan untuk memenuhi kebutuhan psikologis inti (White, 2015). Menurut para psikolog, cenderung berfokus pada dua komponen mengenai kesejahteraan psikologis yaitu hedonis dan eudaimonik. Komponen hedonis berkaitan dengan pengalaman subjektif dari kesenangan, atau keseimbangan pikiran dan perasaan positif dan negatif dalam penilaian individu (Grant et al., 2007). Pendekatan hedonis mendefinisikan kesejahteraan sebagai perasaan subjektif dari kebahagiaan tentang sesuatu. Dalam domain kerja, sebagian besar diukur oleh kepuasan kerja karyawan dan pengaruh positif yang terkait dengan pekerjaan. Pendekatan eudemonik mendefinisikan kesejahteraan sebagai pemenuhan manusia dan realisasi potensi manusia yang berharga. Dalam domain pekerjaan, sebagian besar diukur dengan keterlibatan kerja *(work engagement)* dan perasaan melakukan pekerjaan yang bermakna dan bermanfaat (Guerci et al., 2019). Indikator lain yaitu *burnout*, didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, pelepasan dan penurunan prestasi pribadi. Temuan empiris telah mengungkapkan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi dan tingkat keterlibatan kerja yang rendah merupakan bagian yang berlawanan dari suatu rangkaian *burnout* terkait pekerjaan. Oleh karena itu, Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), yang dikembangkan untuk mengatasi kelemahan dari Maslach Burnout Inventory dalam mengukur *burnout*, mencakup dua dimensi inti: kelelahan dan keterlibatan kerja *(emotional exhaustion and work engagement)* (Zhang et al., 2013).

2.9 *Relational Well-Being*

Dimensi ketiga dari kesejahteraan karyawan yaitu *relational well-being* atau biasa disebut '*social well-being".* Menurut Guerci et al., (2019), kesejahteraan ini merujuk pada persepsi kualitas hubungan pekerja dengan orang lain dan komunitas lain. Kesejahteraan sosial berfokus pada interaksi yang terjadi antara karyawan. Dimensi ini telah dipelajari melalui beragam konstruksi, seperti integrasi sosial seperti suatu kondisi adanya rasa saling memiliki diantara sesama komunitas dan persepsi keadilan antar karyawan. Menurut Gillam & Charles, (2018) mengemukakan bahwa dimensi relasional berfokus pada "hubungan sosial di mana seseorang terlibat untuk dapat mencapai kesejahteraan baginya". Kesejahteraan relasional terkait erat dengan modal sosial, kemampuan orang untuk bekerja sama dan mengatur diri secara sosial berdasarkan aturan kerja sama dan budaya dukungan social. Sistem sosial ini diibaratkan memiliki "tiap bagian dari individu dan secara kolektif memenuhi kebutuhan sistem", dapat menghasilkan hubungan yang kuat antara kesejahteraan dan struktur social. Dengan demikian komunitas adalah bagian penting dari kesejahteraan relasional dan rasa akan "*having a sense of place*" bagi seseorang.

2.10 Pengembangan Hipotesis

Penelitian HRM telah banyak dilakukan mengenai hubungan HPWP dengan kinerja organisasi dan kinerja individu. Baru-baru ini, sejumlah studi telah mengeksplorasi hubungan antara HPWP dan kesejahteraan karyawan dan ditemukan dua pandangan alternatif di dalamnya (Peccei et al., 2013). Pandangan pertama disebut *Mutual gains* menyatakan bahwa HPWP memiliki asosiasi positif dengan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga hubungan antara HPWP dan kesejahteraan karyawan adalah signifikan dan positif (Appelbaum et al., 2000). Pandangan alternatif yang disebut *Conflicting Outcomes* menga*sum*sikan bahwa HPWP secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi karena mereka terkait dengan intensifikasi kerja dan eksploitasi pekerja sehingga memiliki efek yang merugikan pada kesejahteraan karyawan (Jensen et al., 2013). Oleh karena itu, Van De Voorde et al., (2012) membuktikan melalui penelitiannya mana yang lebih tepat dan ditemukan bahwa HPWP dapat berpengaruh positif terhadap 2 dimensi kesejahteraan, namun dapat memiliki

hubungan negatif pada dimensi lain. penelitian ini mengembangkan hubungan antara HPWP dan tiga dimensi kesejahteraan karyawan menggunakan teori COR (Hobfoll, 1989), sebuah teori penting untuk eksplorasi kesejahteraan karyawan karena teori ini relevan untuk memahami proses yang mengarah ke dimensi kesejahteraan karyawan yang berbeda. Menurut teori COR, manusia termotivasi untuk memperoleh, mempertahankan, memelihara, dan melindungi *sum*ber daya pribadi mereka untuk mengatasi tantangan dan pemicu stres yang secara potensial ada dalam kehidupan mereka.

2.10.1 Pengaruh *Ability Enhancing HPWPs* terhadap *Health, Happiness,* dan *Relational Wellbeing*

Pertama, *Ability Enhancing HPWPs* secara positif berhubungan dengan *health well-being* karena mereka menjaga mental individu dan fisiologis individu, karena dalam lingkungan kerja, karyawan harus mengelola tugas terkait pekerjaan yang memerlukan penggunaan kemampuan fisik, kognitif, dan emosional. Menurut Hobfoll, (2002) ketika keterampilan dan kemampuan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, individu harus menggunakan fisik, kognitif, dan emosional mereka yang lebih besar untuk memenuhi tantangan pekerjaan, dengan kebutuhan mental dan fisiologis yang tinggi. Kelebihan kognitif dan emosional menghasilkan penurunan energi yang menyebabkan sakit kepala, gejala kesehatan yang buruk seperti insomnia, kecemasan dan depresi. *Ability Enhancing HPWPs* dapat menguranginya karena meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menangani tuntutan pekerjaan. Sehingga mampu meningkatkan kesehatan karyawan. Kedua, *Ability Enhancing HPWPs* dikaitkan dengan *Happiness Well-being* karena mereka menumbuhkan rasa efektif berkaitan dengan psikologis seseorang yang biasanya mengarah pada kebahagiaan yang lebih tinggi. Ketika karyawan mengembangkan kemampuan untuk mengelola tuntutan pekerjaan mereka secara efektif, persepsi pribadi mereka tentang *self-efficacy* meningkat begitu juga kompetensi dan mengendalikan lingkungannya. Selain itu, mereka cenderung lebih menyadari nilai strategis dari kontribusi mereka, sehingga mereka cenderung mengalami rasa kebermaknaan. Hal ini juga diharapakan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (Deci et al., 2017). Ketiga, *Ability Enhancing HPWPs* dikaitkan dengan *relational well-being* karena

mampu menjaga ikatan relasi yang lebih tinggi sebab pelatihan di tempat kerja adalah praktik sosial yang dapat mendorong interaksi di antara rekan kerja maupun supervisor. Program pelatihan dapat menarik persepsi karyawan untuk terlibat dalam relasi yang mendukung interaksi sosial dan memahami tentang konteks pekerjaan (tujuan, tugas, peran, nilai, norma, kebutuhan individu). Bukti empiris telah menyoroti bahwa membahas pemahaman bersama tentang konteks pekerjaan meningkatkan kepercayaan dan kewajiban bersama (Mathieu et al., 2000) Dengan demikian, *Ability Enhancing HPWPs* harus secara positif berhubungan dengan *relational well-being* melalui pengembangan *sum*ber daya sosial utama yang sesuai.

2.10.2 Pengaruh *Motivation Enhancing HPWPs (Employee Evaluation)* terhadap *Health, Happiness,* dan *Relational Wellbeing*

Untuk *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan seperti penggunaan kompensasi insentif berdasarkan kinerja, mengasosiasikan hal yang berbeda dengan tiga dimensi kesejahteraan. *Health well-being* berhubungan negatif dengan kesehatan karena berakibat pada berkurangnya siklus *sum*ber daya fisik primer. Ini dikarenakan apabila praktik evaluasi kinerja dikombinasikan dengan kompensasi berdasarkan kinerja dapat meningkatkan beban kerja karyawan dan tuntutan pekerjaan (Franco-Santos & Doherty, 2017). Karyawan membutuhkan upaya yang lebih kuat dalam pengendalian diri dan pengaturan diri serta pengelolaan perasaan negatif, seperti kecemasan dan ketakutan akan kegagalan. Intensifikasi pekerjaan ini dapat mengakibatkan kelebihan kognitif dan emosional. Menurut teori COR (Hobfoll, 2002), dapat menyebabkan penurunan *sum*ber daya mental dan fisik yang mengarah ke beberapa gejala kesehatan yang buruk. Hal ini didukung oleh studi yang menunjukkan bahwa pengalaman karyawan tentang manajemen kinerja berhubungan positif dengan kelelahan emosional (Conway et al., 2015). Maka, dengan membutuhkan *sum*ber daya fisik primer yang banyak, mengakibatkan menurunnya *health well-being*. Sebaliknya, persepsi karyawan tentang *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan berhubungan positif dengan *happiness well-being* karena dapat meningkatkan rasa harga diri dan kebanggaan karyawan karena insentif dapat dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas

kontribusinya. Selain itu, rasa kebermaknaan dan kompetensi dapat dipupuk karena karyawan memahami bahwa perilaku dan pilihan pribadi mereka berkontribusi pada tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi (Artz, 2008). Harga diri dan kebanggaan, dan rasa kebermaknaan dan kompetensi adalah *sum*ber psikologis utama yang ketika meningkat mengarah pada kesejahteraan kebahagiaan yang lebih tinggi. *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan dapat berdampak negatif pada *relational well-being*. Sehubungan dengan kompensasi insentif berdasarkan kinerja individu, menunjukkan bahwa dapat membina hubungan di antara anggota organisasi berdasarkan kompetisi daripada kerja sama. Dalam konteks kompetitif seperti itu, karyawan mungkin merasa bahwa mereka tidak dapat mempercayai kolega atau atasan, dan berkurangnya kepercayaan dapat menyebabkan hilangnya relasi yang mendukung. Kompensasi insentif berdasarkan kinerja kelompok atau perusahaan juga memiliki efek merugikan pada kesejahteraan relasional karena dapat menciptakan konflik di antara anggota organisasi tentang bagaimana mencapai hasil kolektif (Conroy & Gupta, 2016). Singkatnya, praktik kompensasi insentif baik berdasarkan kinerja individu dan kelompok/perusahaan mengakibatkan penurunan *sum*ber daya sosial utama seperti kepercayaan atau dukungan dari anggota organisasi lainnya, dengan efek negatif pada *relational well-being.*

2.10.3 Pengaruh *Motivation Enhancing HPWPs (Employment Security)* terhadap *Health, Happiness,* dan *Relational Wellbeing*

Motivation Enhancing HPWPs berdasarkan keamanan kerja yaitu prospek peningkatan karir dan keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki hubungan positif dengan semua dimensi kesejahteraan. Pertama, praktik-praktik ini dapat melindungi dari perasaan negatif seperti ketidakpastian. Harapan terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan dapat menyebabkan kecemasan yang terlalu banyak bekerja pada sistem kardiovaskular dan saraf dan melemahkan sistem kekebalan tubuh, ketegangan otot, masalah perut; pengurangan *sum*ber daya tersebut mengarah pada kesejahteraan kesehatan yang lebih rendah (de Witte et al., 2016). Maka dari itu, keamanan kerja maupun peningkatan karir dapat meningkatkan *sum*ber daya fisiologis primer yang mengarah pada *health well-being* yang lebih tinggi. *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan

kerja dan peluang karir dapat membantu karyawan mencapai tujuannya, sehingga dapat mempertahankan harga diri yaitu sebagai *sum*ber daya psikologis utama yang biasanya mengarah pada *happiness well-being* yang lebih tinggi. Menurut de Witte et al., (2016) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja mengurangi harga diri dari waktu ke waktu, dan penurunan harga diri semakin meningkatkan rasa tidak aman, menciptakan siklus kehilangan *sum*ber daya yang mengarah pada kurang kesejahteraan. *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja dapat menumbuhkan perasaan berada di lingkungan yang mendukung sebagai *sum*ber daya sosial utama yang biasanya mengarah pada *relational well-being* yang lebih tinggi. Kesinambungan hubungan antara anggota organisasi yang dimungkinkan oleh kontrak kerja tetap memungkinkan karyawan untuk mengembangkan rasa keterkaitan dengan rekan kerja, yang menghasilkan kesejahteraan yang lebih relasional (Grant et al., 2007).

2.10.4 Pengaruh *Opportunity Enhancing HPWP*s terhadap *Health, Happiness,* dan *Relational Wellbeing*

Opportunity Enhancing HPWPs dapat memberikan efek negatif pada *Health-wellbeing*, yang dapat berpengaruh pada psikofisik seseorang (Thompson & Harley, 2007). Hal ini disebabkan karena adanya peningkatan tuntutan terkait pekerjaan karena ekspektasi organisasi bahwa karyawan harus bekerja tanpa pengawasan langsung dan harus membuka diri melalui komunikasi pendapat dan gagasan pribadi mereka. Otonomi kerja dapat mengintensifkan ketakutan mereka akan kegagalan atau kekhawatiran tentang dibiarkan sendiri untuk mengatasi risiko dan kompleksitas, dengan konsekuensi *sum*ber daya mental dan fisik yang konsekuen. Menurut Nixona et al., (2011) menyatakan bahwa otonomi kerja meningkatkan gejala fisik seperti sakit kepala, masalah pencernaan. Mengelola hubungan yang terkait dengan kerja tim dan partisipasi organisasi memerlukan proses kognitif yang tinggi. Jika ada tuntutan kognitif yang berlebihan, *sum*ber daya energi mental dan fisik dapat berkurang, dan mengarah pada kesejahteraan kesehatan yang lebih rendah. *Opportunity Enhancing HPWPs* dapat mempengaruhi siklus *sum*ber daya psikologis utama, yang dapat meningkatkan *happiness well-being*. Praktik ini memungkinkan karyawan untuk mengalami tanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, dan pilihan mereka karena dipacu

untuk berkontribusi pada proses pengambilan keputusan organisasi (Fernet et al., 2013). Orang merasa berharga, bermanfaat, dan berharga. Dengan memelihara sumber daya psikologis ini dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan keterlibatan kerja, yang menunjukkan bahwa praktik-praktik tersebut harus secara positif berhubungan dengan *happiness well-being. Opportunity Enhancing HPWPs* menciptakan pengaturan organisasi di mana karyawan dapat memelihara sumber daya sosial utama yang biasanya mengarah pada kesejahteraan relasional yang lebih tinggi karena mereka membantu karyawan mengembangkan hubungan interpersonal. Dalam hal ini, penelitian tentang relasi sosial di dalam organisasi telah menunjukkan bahwa *Opportunity Enhancing HPWPs* memainkan peran penting dalam membentuk relasi profesional dan pertemanan karyawan, yang dipahami sebagai *sum*ber daya sosial utama yang mengarah pada *relational well-being* yang lebih tinggi. Tingkat interelasi yang tinggi dengan orang lain meningkatkan kualitas interaksi sosial pekerja, dengan hubungan positif dengan *relational well-being.*

2.11 Penelitian Terdahulu

Penetian ini mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai acuan dan digunakan agar mampu membangun kerangka pemikiran penelitian. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Guerci et al. pada tahun 2019 bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP) terhadap tiga dimensi kesejahteraan karyawan yaitu *health, happiness,* dan *relational well-being.* Yang dimaksudkan apakah ada pengorbanan dari ketiganya apabila ketiga dimensi ini digabungkan menjadi satu. Penelitian tersebut menggunakan jumlah sampel sebanyak n=1.364 karyawan dengan menggunakan objek karyawan pada sektor perusahaan swasta manufaktur dan jasa yang berada di Negara Jerman dengan menggunakan data sekunder yang berasal dari *European Working Conditions Survey* (EWCS) yang dilakukan pada tahun 2015. EWCS memberikan data yang representatif tentang kondisi kerja di seluruh Eropa. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa HPWP memang menghadirkan efek pengorbanan (*trade-off)* pada berbagai dimensi kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu dilakukan oleh Zhang et al., pada tahun 2013 yang membahas mengenai efek HPWS pada dimensi utama kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan, seperti kelelahan emosional, pekerjaan keterlibatan dan kepuasan kerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari sampel 207 dokter (praktisi medis dan perawat) dan staf administrasi di enam rumah sakit Cina, Zhang et al., memperkenalkan sifat yang dirasakan dari hubungan karyawan-majikan sebagai moderator untuk memahami mekanisme kompleks yang melaluinya HPWS dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa HPWS dapat menyebabkan keterlibatan kerja atau kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion)*, tergantung pada persepsi karyawan tentang sifat hubungan karyawan-atasan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ogbonnaya & Messersmith, pada tahun 2019 membahas mengenai eksplorasi efek yang berbeda dari tiga subdimensi sistem HRM (keterampilan-, motivasi-, dan praktik HRM meningkatkan peluang) atau (AMO) pada perilaku inovatif karyawan dan kesejahteraan. Prediksi penelitian ini didasarkan pada perspektif keuntungan bersama, yang menentukan hubungan positif antara praktik SDM dan kinerja karyawan, dan perspektif hasil yang bertentangan yang menghubungkan praktik SDM dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang lebih tinggi. Dengan menggunakan data dari Survei Praktik Kehidupan Kerja Finlandia tahun 2012, ditemukan dukungan untuk perspektif saling menguntungkan dan hasil yang bertentangan; namun, hasil juga menunjukkan bahwa efek bagian dari praktik HRM menunjukkan heterogenitas.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Mihail & Kloutsiniotis pada tahun 2016 yang membahas mengenai pengaruh Sistem Kinerja Tinggi (HPWS) pada kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan karyawan, seperti kelelahan emosional, keterlibatan kerja dan akibatnya pekerjaan mereka kepuasan. *Partial Least Squares* (PLS) *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan pada sampel 297 dokter (dokter, dan perawat) di tujuh rumah sakit regional Yunani. Temuan menunjukkan bahwa efek HPWS pada hasil karyawan dapat dipengaruhi oleh sifat yang dirasakan mereka dari hubungan pertukaran dengan atasan mereka.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Referensi	Metode Penelitian	Responden	Hasil	Keterkaitan dengan Penelitian
1	Guerci et al., (2019). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs?	Analisis Regresi	1.364 karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan swasta kategori sektor manufaktur dan jasa di Jerman	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa HPWP memang menghadirkan efek pnegorbanan (*trade-off)* pada berbagai dimensi kesejahteraan karyawan.	Model yang dibangun pada penelitian ini dijadikan referensi utama dalam pemahaman mengenai HPWP dengan ketiga dimensi kesejahteraan karyawan.
2	Zhang et al., (2013). Exploring the effects of high-performance work systems (HPWS) on the work-related well-being of Chinese hospital employees	Analisis SEM	207 dokter (praktisi medis dan perawat) dan staf administrasi di enam rumah sakit Cina	Temuan menunjukkan bahwa HPWS dapat menyebabkan keterlibatan kerja atau kelelahan emosional, tergantung pada persepsi karyawan tentang sifat hubungan karyawan-atasan	Model yang dibangun oleh pada penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pemahaman indikator-indikator mengenai *happiness well-being* yaitu *Emotional Exhaustion.*

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Referensi	Metode Penelitian	Responden	Hasil	Keterkaitan dengan Penelitian
3	Ogbonnaya & Messersmith, (2019). Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes?	Analisis SEM	1.561 respon diambil dari Statistik Daftar Bisnis Finlandia semua perusahaan, perusahaan, dan perusahaan di Finlandia.	Ditemukan dukungan untuk perspektif saling menguntungkan dan hasil yang bertentangan; namun, hasil juga menunjukkan bahwa efek bagian dari praktik HRM menunjukkan heterogenitas.	Model yang dibangun oleh pada penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pemahaman indikator-indikator mengenai *happiness well-being* yaitu *employees' experience of stress.*
4	Mihail & Kloutsiniotis, (2016). The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece	Analisis PLS-SEM	297 dokter (dokter, dan perawat) di tujuh rumah sakit regional Yunani.	Temuan menunjukkan bahwa efek HPWS pada hasil karyawan dapat dipengaruhi oleh sifat yang dirasakan mereka dari hubungan pertukaran dengan atasan mereka.	Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pemahaman atas faktor-faktor yang berhubungan dengan praktik kerja berkinerja tinggi.

2.12 *Research Gap*

Peneliti dalam melakukan riset menggunakan tiga jurnal acuan utama yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Jurnal acuan utama tersebut meliputi penelitian oleh Guerci et al., (2019), oleh Zhang et al., (2013), dan yang terakhir dilakukan oleh Ogbonnaya & Messersmith, (2019). Pada penelitian ini dilakukan dengan cara memodifikasi ketiganya dengan ditunjang oleh jurnal-jurnal lainnya. Modifikasi dilakukan dengan cara mengadaptasi mengenai praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP) yang meliputi *Ability enhancing, Motivation enhancing* berdasarkan evaluasi karyawan, *motivation enhancing* berdasarkan keamanan kerja dan *Opportunity enhancing*, serta ketiga macam dimensi kesejahteraan karyawan: *health, happiness, dan relational* dari penelitian Guerci et al., (2019) untuk mengukur pengaruh HPWP terhadap ketiga dimensi kesejahteraan. Sedangkan untuk Zhang et al, (2013) akan diadaptasi indikator yang berhubungan dengan *happiness well-being* untuk ditambahkan indikatornya yaitu *Emotional Exhaustion* atau kelelahan emosional. Penelitian lainnya yaitu Ogbonnaya & Messersmith, (2019) juga mengadaptasi indikator yang dapat dimodifikasi dengan jurnal acuan lainnya yaitu *employees' experience of stress* atau pengalaman stres karyawan.

Selain itu, diperlukan jurnal penunjang lainnya yang juga dapat digunakan untuk mengukur variabel dan dimensi-dimensi yang digunakan dalam penelitian. Pada penentuan variabel *Ability enhancing, Motivation enhancing* berdasarkan evaluasi karyawan, *motivation enhancing* berdasarkan keamanan kerja dan *Opportunity enhancing* (AMO) diadaptasi melalui Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, (2000) dan untuk ketiga dimensi kesejahteraan diadaptasi melalui Grant et al., (2007). Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari segi objek dan juga variabel-variabel yang dianalisis. Objek pada jurnal acuan mengacu pada Negara Jerman dimana negara ini dikategorikan sebagai salah satu negara maju dengan objek dari beberapa karyawan perusahaan swasta manufaktur dan jasa. Sedangkan pada penelitian ini mengacu tenaga kerja bongkar muat Pelabuhan Tanjung Wangi yang memerlukan kinerja tinggi dengan tingkat kebutuhan keselamatan kerja yang tinggi, yang berada di Indonesia dengan kategori sebagai salah satu negara berkembang, dan

juga pada penelitian ini terjadi modifikasi dengan menambahkan indikator lain dari penelitian terdahulu lainnya.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai waktu dan tempat pelaksanaan penelitian, objek penelitian, serta *timeline* pengerjaan penelitian. Bagian ini juga menjelaskan secara rinci mengenai tahapan dalam mengerjakan penelitian, data yang dibutuhkan, metode penelitian, hingga teknik pengolahan data yang akan digunakan.

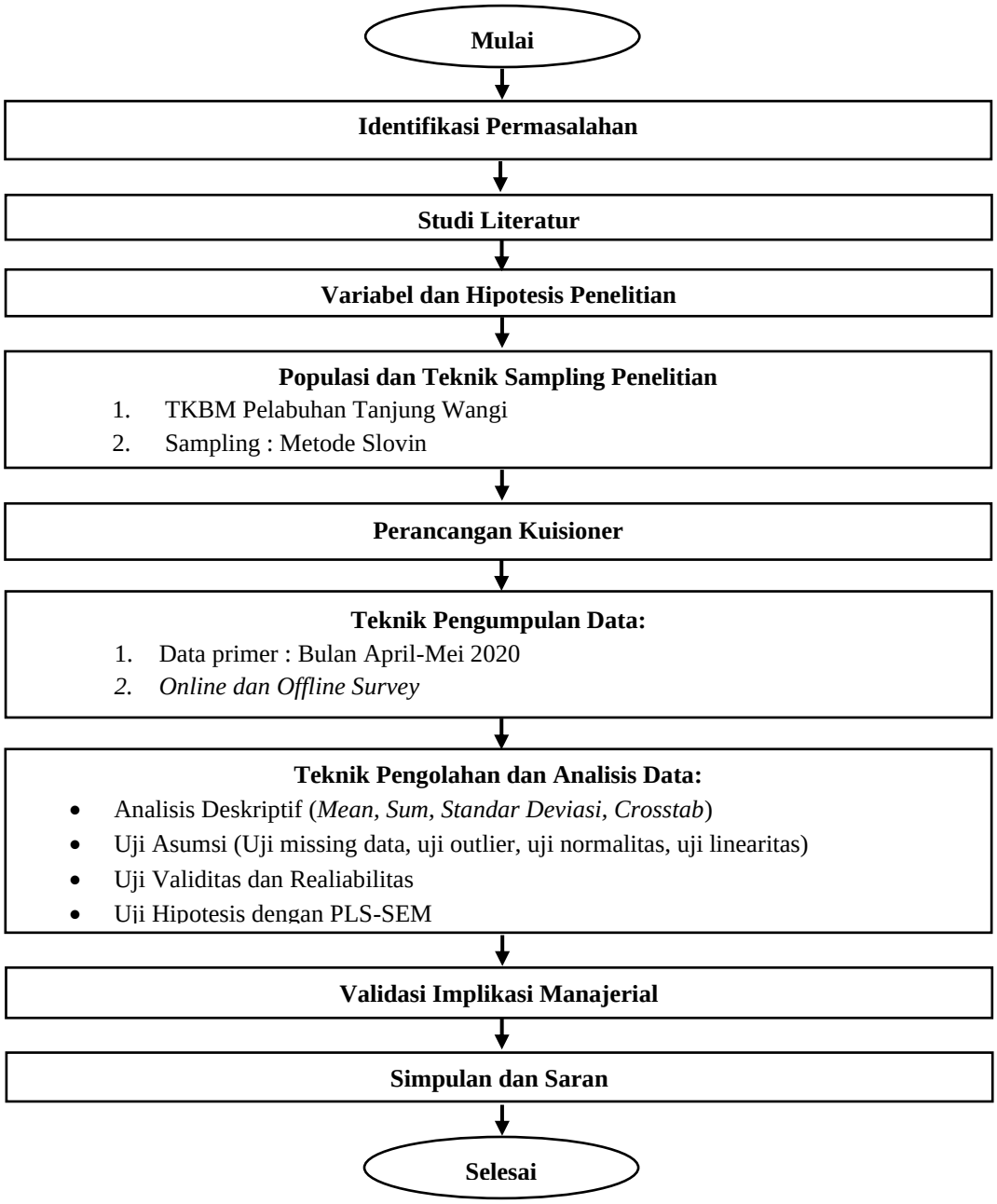
3.1 Diagram Alir Penelitian

Dalam mengerjakan penelitian ini dibutuhkan langkah atau diagram alir penelitian untuk mengetahui proses penelitian dimulai dari identifikasi permasalahan hingga ditemukan hasil atas penelitian yang mencakup kesimpulan dan saran, serta implikasi manajerial. Gambar 3.1 menunjukkan visualisasi dari diagram alir penelitian yang digunakan penulis sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Pertama, dalam penelitian itu dilakukan identifikasi teori mengenai pentingnya *sum*ber daya manusia pada perusahaan, lalu dilanjutkan dengan teori mengenai praktik kerja berkinerja tinggi dengan hubungannya dengan ketiga dimensi kesejahteraan karyawan yang diadopsi dari penelitian Guerci et al,. (2019). Lalu peneliti mengerucut pada perusahaan yang diambil dengan melakukan identifikasi masalah yang ada di pada perusahaan yaitu Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi. Berdasarkan acuan jurnal tersebut, penulis mengadaptasi hipotesis yang sesuai dengan penelitian.

Proses selanjutnya yaitu dengan menentukan responden untuk penelitian. Hasil responden didapatkan berdasarkan latar belakang mengenai objek penelitian. Responden tersebut yaitu tenaga kerja bongkat muat Pelabuhan Tanjung Wangi dengan mengambil sampel berupa metode sensus sebanyak 244 tenaga kerja yang terbagi menjadi beberapa bagian yaitu mandor atau kepala regu kerja (KRK), pilot derek, dan juga anggota yang sudah terdaftar pada Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi. Proses perancangan kuisioner dilakukan dengan menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang berasal dari adaptasi penelitian terdahulu yang dijadikan jurnal acuan oleh peneliti. Kuisioner tersebut terdiri dari

pertanyaan terbuka, *single response*, dan skala likert 5 poin guna mengetahui hasil dari responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan pengukuran atas tiap variabel dan indikator dalam penelitian ini. Pengumpulan data responden dilakukan sejak April 2020 hingga Juni 2020 dengan menggunakan kuisioner yang dilakukan dengan cara survey secara langsung di lokasi penelitian. Selanjutnya data diolah menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi, uji validitas dan reliabilitas, dan terakhir dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan PLS-SEM. Hasil dari pengolahan data tersebut akan dilakukan analisis atau pembahasan dan akan dilakukan implikasi manajerial kepada perusahaan. Pada tahap terakhir akan didapatkan kesimpulan dan saran yang didapatkan dari hasil penelitian. Saran tersebut dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik dengan menyelesaikan batasan dari penelitian ini dan juga dapat dijadikan saran bagi perusahaan.



Gambar 3. 1 Diagram Alir Penelitian

3.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel *Ability enhancing* HPWPs, *Motivation enhancing* HPWPs, *Ability enhancing* HPWPs, tiga dimensi kesejahteraan karyawan yaitu *Health well-being, happiness well-being*, dan *relational well-being*. Variabel tersebut diperoleh dari modifikasi tiga penelitian pada jurnal acuan utama yaitu Guerci et al., (2019), Ogbonnaya & Messersmith, (2019), dan Zhang et al., (2013). Kemudian variabel tersebut dibagi menjadi dua jenis variabel, yaitu variabel independen dengan notasi X yang dimana dalam penelitian ini yaitu *Ability enhancing* HPWPs, *Motivation enhancing* HPWPs berdasarkan evaluasi karyawan, *Motivation enhancing* HPWPs berdasarkan keamanan kerja, dan *Ability enhancing* HPWPs serta variabel dependen dengan notasi Y yang dimana dalam penelitian ini yaitu tiga dimensi kesejahteraan karyawan: *Health well-being, happiness well-being*, dan *relational well-being.*

Untuk *Ability enhancing* HPWPs didapatkan melalui *training activities* atau pelatihan yang didapatkan oleh tenaga kerja, dimana diukur melalui jumlah hari yang dihabiskan seorang karyawan dalam pelatihan yang dibayar atau disediakan oleh pemberi kerja. Untuk *Motivation enhancing* HPWPs berdasarkan evaluasi karyawan merujuk pada penggunaan kompensasi insentif berdasarkan kinerja individu dan kompensasi insentif berdasarkan kinerja kelompok atau perusahaan. *Motivation enhancing* HPWPs berdasarkan keamanan kerja yang merujuk pada prospek peningkatan karir dan keamanan kerja. Selanjutnya yaitu *Ability enhancing* HPWPs merujuk pada otonomi, kerja tim yang mandiri, dan partisipasi organisasi. Pengukuran otonomi dengan indeks komposit (0 hingga 3) berdasarkan informasi mengenai apakah karyawan dapat mengubah urutan tugas, metode kerja, dan/atau kecepatan atau tingkat pekerjaan. Untuk kerja tim mandiri, dibuat indeks komposit yang mengukur tidak hanya apakah karyawan bekerja dalam tim, tetapi apakah tim juga bekerja secara mandiri. Untuk partisipasi organisasi dijadikan sebagai bentuk keterlibatan karyawan yang berbeda dengan mengukur partisipasi organisasi melalui keterlibatan kerjanya dalam meningkatkan kerja organisasinya atau proses kerjanya.

Pada penelitian ini membahas mengenai kesejahteraan karyawan yang dibagi atas 3 dimensi. Pada *health well-being* didapatkan dengan membuat dua indeks komposit: satu mengukur masalah kesehatan fisik dan satu mengukur masalah kesehatan mental. Penggunaan indeks komposit mencerminkan a*sum*si bahwa masalah kesehatan lebih serius jika melibatkan lebih banyak gejala. Untuk *happiness well-being* didapatkan dengan menggabungkan kepuasan kerja secara keseluruhan yang merupakan ukuran paling umum dari kebahagiaan hedonis. Untuk kebahagiaan eudamonic kami merujuk pada keterlibatan kerja yang diukur menggunakan tiga item. Serta dengan menambahkan dua indikator lainnya mengenai pengalaman karyawan tentang stress kerja dan *emotional exhaustion* atau kelelahan emotional. Penjelasan terakhir untuk *relational well-being* didapatkan dengan menggunakan dua item tunggal yang merujuk pada pertanyaan apakah karyawan diperlakukan dengan adil dan bergaul dengan rekan-rekan mereka. Jumlah variabel pada penelitian ini yaitu 7 jenis variabel dengan masing-masing variabel terbagi menjadi beberapa indikator di dalamnya yang dapat tervisualisasikan secara jelas pada tabel 3.1 seperti berikut.

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian

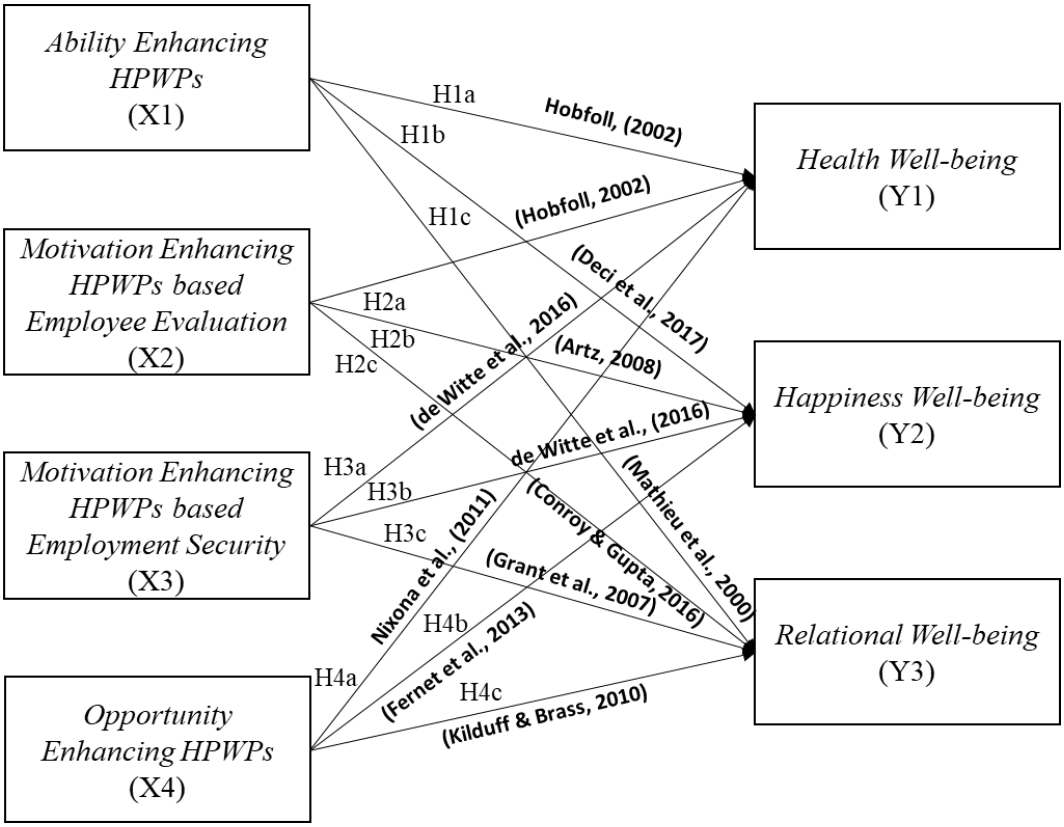
No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	*Ability Enhancing HPWPs* (Appelbaum et al., 2000)	Praktik kerja berkinerja tinggi dalam hal peningkatan kemampuan karyawan	*Training activities* (Jiang et al., 2012)	Jumlah hari yang dihabiskan seorang karyawan dalam pelatihan yang dibayar atau diberikan oleh pemberi kerja EWCS *Quistionnaire* (Eurofond, 2015b)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
2	*Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan (Appelbaum et al., 2000)	Praktik kerja berkinerja tinggi dalam hal peningkatan motivasi karyawan berdasarkan evaluasi karyawan	*Incentive Compensation based on individual performance* (Jiang et al., 2012)	Besarnya penggunaan kompensasi insentif berdasarkan kinerja individu EWCS *Quistionnaire* (Eurofond, 2015b)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
			Incentive compensation based on group/company performance (Jiang et al., 2012)	Besarnya penggunaan kompensasi insentif berdasarkan kelompok / perusahaan kinerja EWCS *Quistionnaire* (Eurofond, 2015b)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
3	*Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja (Appelbaum	Praktik kerja berkinerja tinggi dalam hal peningkatan motivasi karyawan berdasarkan keamanan kerja	*Career advancement prospects* (Jiang et al., 2012)	Terjadi prospek peningkatan karir yang dirasakan oleh pekerja EWCS *Quistionnaire* (Eurofond, 2015b)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
			Job security (Guerci et al., 2019)	Mendapatkan keamanan kerja yang dirasakan oleh pekerja	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju

	et al., 2000)			EWCS *Quistionnaire* (Eurofond, 2015b)	3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
4	*Opportunity enhancing HPWPs* (Appelbaum et al., 2000)	Praktik kerja berkinerja tinggi dalam hal peningkatan peluang kerja	*Job autonomy* (Guerci et al., 2019)	Karyawan dapat mengubah urutan tugas, metode kerja, dan / atau kecepatan atau tingkat pekerjaan EWCS *Quistionnaire* (Eurofond, 2015b)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
			Self-directed teamwork (Guerci et al., 2019)	Mengukur karyawan tidak hanya dalam hal bekerja dalam tim, tetapi juga tim dapat bekerja secara mandiri (Pembagian tugas, kepala tim, dan jadwal pekerjaan) EWCS *Quistionnaire* (Eurofond, 2015b)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
			Organizational participation (Jiang et al., 2012)	Peluang untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi, terlibat dalam meningkatkan kerja organisasi atau proses kerja. EWCS *Quistionnaire* (Eurofond, 2015b)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
5	*Health Well-Being* (Grant et al., 2007)	Kesejahteraan karyawan yang berhubungan dengan fisik seseorang	*Physical health problem* (Dana& Griffin., 1999)	Mengukur masalah kesehatan fisik pekerja (Cottini, 2012)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju

			Mental health problem (Dana& Griffin., 1999)	Mengukur masalah kesehatan mental (Cottini, 2012)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
6	*Happiness Well-Being* (Grant et al., 2007)	Kesejahteraan karyawan yang berhubungan dengan psikologis seseorang	*Overall job satisfaction* (Ryan et al., 2013)	Pekerjaannya memberikan kepuasan kerja secara keseluruhan (Grant et al., 2007)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju 4 = sangat puas
			Work engagement (Schaufeli&Bakker., 2004)	Di pekerjaan saya, saya merasa penuh energy (Schaufeli&Bakker., 2004)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
				Saya antusias dengan pekerjaan saya (Schaufeli&Bakker., 2004)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
				Waktu berlalu cepat ketika saya bekerja (Schaufeli&Bakker., 2004)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
			Emotional Exhaustion	Selama bekerja,keadaan emosional saya sering merasa terkuras	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju

			Zhang et al, (2013)	(Demerouti et al., 2003)	3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
				Setelah bekerja, saya biasanya merasa lusuh dan lelah (Demerouti et al., 2003)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
			Stres kerja Ogbonnaya & Messersmith, (2019)	Sejauh mana Anda saat ini merasa tegang, gelisah, gugup, atau cemas atau kesulitan tidur karena pikiran Anda bermasalah (Boxall&Macky., 2014)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
7	*Relational Well-being* (Grant et al., 2007)	Kesejahteraan karyawan yang berhubungan dengan hubungan pekerja dengan orang lain dan komunitas lain	*Fairness* (Guerci et al., 2019)	Karyawan diperlakukan dengan adil (Grant et al., 2007)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju
			Interpersonal relations (Guerci et al., 2019)	Mudah bergaul dengan rekan kerja yang lain (Grant et al., 2007)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju

3.3 Model Penelitian



Gambar 3. 2 Model Penelitian

Pada gambar 3.2 menunjukkan model penelitian yang mengadaptasi bentuk model pada jurnal acuan yaitu Guerci et al., (2019) dengan menambahkan beberapa indikator yang diadaptasi pada penelitian sebelumnya yaitu (Ogbonnaya & Messersmith, 2019) dan (Zhang et al., 2013).

Tujuan dalam melakukan penelitian ini agar dapat mengidentifikasi pengaruh dari *ability enhancing HPWPs*, *motivation enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan, *motivation enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja terhadap ketiga dimensi kesejahteraan karyawan, dan pengaruh *opportunity enhancing HPWPs* terhadap kedua dimensi kesejahteraan karyawan pada tenaga kerja bongkar muat Pelabuhan Tanjung Wangi. Agar dapat mencapai tujuan penelitian, maka penulis menggunakan desain penelitian dengan metode riset konklusif (*conclusive research).* Riset konkusif tersebut termasuk pada jenis riset deskriptif yaitu *cross-sectional research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya dengan berdasarkan pengaruh antar variabel dengan metode pengambilan data

yang dilakukan dalam sekali dalam satu waktu tertentu. Pengambilan data pada jenis riset ini biasanya dengan menggunakan survey atau sensus (Sugiyono, 2011). Kesimpulan dan saran sebagai hasil akhir penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan.

3.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengacu pada jurnal acuan utama yaitu Guerci et al., (2019), Zhang et al., (2013) dan Ogbonnaya & Messersmith (2019) yang menghasilkan 12 hipotesis yaitu :

Hipotesis 1a : *Ability Enhancing HPWPs* berpengaruh positif terhadap *Health Well-being.*

Ability Enhancing HPWPs secara positif berhubungan dengan *health well-being* karena mereka menjaga mental individu dan fisiologis individu, karena dalam lingkungan kerja, karyawan harus mengelola tugas terkait pekerjaan yang memerlukan penggunaan kemampuan fisik, kognitif, dan emosional. Menurut Hobfoll, (2002) ketika keterampilan dan kemampuan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, individu harus menggunakan fisik, kognitif, dan emosional mereka yang lebih besar untuk memenuhi tantangan pekerjaan, dengan kebutuhan mental dan fisiologis yang tinggi. Kelebihan kognitif dan emosional menghasilkan penurunan energi yang menyebabkan sakit kepala, gejala kesehatan yang buruk seperti insomnia, kecemasan dan depresi. *Ability Enhancing HPWPs* dapat mencegahnya karena memperkaya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menangani tuntutan pekerjaan. Sehingga mampu meningkatkan kesehatan karyawan.

Hipotesis 1b : *Ability Enhancing HPWPs* berpengaruh positif terhadap *Happiness Well-being.*

Ability Enhancing HPWPs dikaitkan dengan *Happiness Well-being* karena mereka menumbuhkan rasa efektif berkaitan dengan psikologis seseorang yang biasanya mengarah pada kebahagiaan yang lebih tinggi. Ketika karyawan mengembangkan kemampuan untuk mengelola tuntutan pekerjaan mereka secara efektif, persepsi pribadi mereka tentang *self-efficacy* meningkat begitu juga kompetensi dan mengendalikan lingkungannya. Selain itu, mereka cenderung lebih menyadari nilai strategis dari kontribusi mereka, sehingga mereka cenderung

mengalami rasa kebermaknaan. Hal ini juga diharapakan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (Deci et al., 2017).

Hipotesis 1c : *Ability Enhancing HPWPs* berpengaruh positif terhadap *Relational Well-being*

Ability Enhancing HPWPs dikaitkan dengan *relational well-being* karena mampu menjaga ikatan relasi yang lebih tinggi sebab pelatihan di tempat kerja adalah praktik sosial yang dapat mendorong interaksi di antara rekan kerja maupun supervisor. Program pelatihan dapat menarik persepsi karyawan untuk terlibat dalam relasi yang mendukung interaksi sosial dan memahami tentang konteks pekerjaan (tujuan, tugas, peran, nilai, norma, kebutuhan individu). Bukti empiris telah menyoroti bahwa membahas pemahaman bersama tentang konteks pekerjaan meningkatkan kepercayaan dan kewajiban bersama (Mathieu et al., 2000) Dengan demikian, *Ability Enhancing HPWPs* harus secara positif berhubungan dengan *relational well-being* melalui pengembangan *sum*ber daya sosial utama yang sesuai.

Hipotesis 2a: *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan berpengaruh negatif terhadap *heath well-being*

Untuk *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan seperti penggunaan kompensasi insentif berdasarkan kinerja, mengasosiasikan hal yang berbeda dengan tiga dimensi kesejahteraan. *Health well-being* berhubungan negatif dengan kesehatan karena berakibat pada berkurangnya siklus *sum*ber daya fisik primer. Ini dikarenakan apabila praktik evaluasi kinerja dikombinasikan dengan kompensasi berdasarkan kinerja dapat meningkatkan beban kerja karyawan dan tuntutan pekerjaan (Franco-Santos & Doherty, 2017). Karyawan membutuhkan upaya yang lebih kuat dalam pengendalian diri dan pengaturan diri serta pengelolaan perasaan negatif, seperti kecemasan dan ketakutan akan kegagalan. Intensifikasi pekerjaan ini dapat mengakibatkan kelebihan kognitif dan emosional. Menurut teori COR (Hobfoll, 2002), dapat menyebabkan penurunan *sum*ber daya mental dan fisik yang mengarah ke beberapa gejala kesehatan yang buruk. Hal ini didukung oleh studi yang menunjukkan bahwa pengalaman karyawan tentang manajemen kinerja berhubungan positif dengan kelelahan

emosional (Conway et al., 2015). Maka, dengan membutuhkan *sum*ber daya fisik primer yang banyak, mengakibatkan menurunnya *health well-being*.

Hipotesis 2b: *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan berpengaruh positif terhadap *Happiness well-being*

Persepsi karyawan tentang *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan berhubungan positif dengan *happiness well-being* karena dapat meningkatkan rasa harga diri dan kebanggaan karyawan karena insentif dapat dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusinya. Selain itu, rasa kebermaknaan dan kompetensi dapat dipupuk karena karyawan memahami bahwa perilaku dan pilihan pribadi mereka berkontribusi pada tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi (Artz, 2008). Harga diri dan kebanggaan, dan rasa kebermaknaan dan kompetensi adalah *sum*ber psikologis utama yang ketika meningkat mengarah pada kesejahteraan kebahagiaan yang lebih tinggi.

Hipotesis 2c: *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan berpengaruh negatif terhadap *Relational well-being*

Motivation Enhancing HPWPs berdasarkan evaluasi karyawan dapat berdampak negatif pada *relational well-being*. Sehubungan dengan kompensasi insentif berdasarkan kinerja individu, menunjukkan bahwa dapat membina hubungan di antara anggota organisasi berdasarkan kompetisi daripada kerja sama. Dalam konteks kompetitif seperti itu, karyawan mungkin merasa bahwa mereka tidak dapat mempercayai kolega atau atasan, dan berkurangnya kepercayaan dapat menyebabkan hilangnya relasi yang mendukung. Kompensasi insentif berdasarkan kinerja kelompok atau perusahaan juga memiliki efek merugikan pada kesejahteraan relasional karena dapat menciptakan konflik di antara anggota organisasi tentang bagaimana mencapai hasil kolektif (Conroy & Gupta, 2016). Singkatnya, praktik kompensasi insentif baik berdasarkan kinerja individu dan kelompok/perusahaan mengakibatkan penurunan *sum*ber daya sosial utama seperti kepercayaan atau dukungan dari anggota organisasi lainnya, dengan efek negatif pada *relational well-being.*

Hipotesis 3a: *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap *Health Well-being*

Motivation Enhancing HPWPs berdasarkan keamanan kerja yaitu prospek peningkatan karir dan keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki hubungan positif dengan semua dimensi kesejahteraan. Pertama, praktik-praktik ini dapat melindungi dari perasaan negatif seperti ketidakpastian. Harapan terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan dapat menyebabkan kecemasan yang terlalu banyak bekerja pada sistem kardiovaskular dan saraf dan melemahkan sistem kekebalan tubuh, ketegangan otot, masalah perut; pengurangan *sum*ber daya tersebut mengarah pada kesejahteraan kesehatan yang lebih rendah (de Witte et al., 2016). Maka dari itu, keamanan kerja maupun peningkatan karir dapat meningkatkan *sum*ber daya fisiologis primer yang mengarah pada *health well-being* yang lebih tinggi.

Hipotesis 3b: *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap *Happiness Well-being*

Motivation Enhancing HPWPs berdasarkan keamanan kerja dan peluang karir dapat membantu karyawan mencapai tujuannya, sehingga dapat mempertahankan harga diri yaitu sebagai *sum*ber daya psikologis utama yang biasanya mengarah pada *happiness well-being* yang lebih tinggi. Menurut de Witte et al., (2016) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja mengurangi harga diri dari waktu ke waktu, dan penurunan harga diri semakin meningkatkan rasa tidak aman, menciptakan siklus kehilangan *sum*ber daya yang mengarah pada kurang kesejahteraan.

Hipotesis 3c: *Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap *Relational Well-being*

Motivation Enhancing HPWPs berdasarkan keamanan kerja dapat menumbuhkan perasaan berada di lingkungan yang mendukung sebagai *sum*ber daya sosial utama yang biasanya mengarah pada *relational well-being* yang lebih tinggi. Kesinambungan hubungan antara anggota organisasi yang dimungkinkan oleh kontrak kerja tetap memungkinkan karyawan untuk mengembangkan rasa keterkaitan dengan rekan kerja, yang menghasilkan kesejahteraan yang lebih relasional (Grant et al., 2007).

Hipotesis 4a: *Opportunity Enhancing HPWPs* berpengaruh negatif terhadap *Health-wellbeing*

Opportunity Enhancing HPWPs dapat memberikan efek negatif pada *Health-wellbeing*, yang dapat berpengaruh pada psikofisik seseorang (Thompson & Harley, 2007). Hal ini disebabkan karena adanya peningkatan tuntutan terkait pekerjaan karena ekspektasi organisasi bahwa karyawan harus bekerja tanpa pengawasan langsung dan harus membuka diri melalui komunikasi pendapat dan gagasan pribadi mereka. Otonomi kerja dapat mengintensifkan ketakutan mereka akan kegagalan atau kekhawatiran tentang dibiarkan sendiri untuk mengatasi risiko dan kompleksitas, dengan konsekuensi *sum*ber daya mental dan fisik yang konsekuen. Menurut Nixona et al., (2011) menyatakan bahwa otonomi kerja meningkatkan gejala fisik seperti sakit kepala, masalah pencernaan. Mengelola hubungan yang terkait dengan kerja tim dan partisipasi organisasi memerlukan proses kognitif yang tinggi. Jika ada tuntutan kognitif yang berlebihan, *sum*ber daya energi mental dan fisik dapat berkurang, dan mengarah pada kesejahteraan kesehatan yang lebih rendah.

Hipotesis 4b: *Opportunity Enhancing HPWPs* berpengaruh positif terhadap *Happiness Well-being*

Opportunity Enhancing HPWPs dapat mempengaruhi *sum*ber daya psikologis utama, yang dapat meningkatkan *happiness well-being*. Praktik ini memungkinkan karyawan untuk mengalami tanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, dan pilihan mereka karena dipacu untuk berkontribusi pada proses pengambilan keputusan organisasi (Fernet et al., 2013). Orang merasa berharga, bermanfaat, dan berharga, sehingga dengan mempertahankan *sum*ber daya psikologis ini dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa praktik-praktik tersebut harus secara positif berhubungan dengan *happiness well-being.*

Hipotesis 4c: *Opportunity Enhancing HPWPs* berpengaruh positif terhadap *Relational Well-being.*

Opportunity Enhancing HPWPs menciptakan pengaturan organisasi di mana karyawan dapat memelihara *sum*ber daya sosial utama yang biasanya mengarah pada kesejahteraan relasional yang lebih tinggi karena mereka

membantu karyawan mengembangkan hubungan interpersonal. Dalam hal ini, penelitian tentang relasi sosial di dalam organisasi telah menunjukkan bahwa *Opportunity Enhancing HPWPs* memainkan peran penting dalam membentuk relasi profesional dan pertemanan karyawan, yang dipahami sebagai *sum*ber daya sosial utama yang mengarah pada *relational well-being* yang lebih tinggi. Tingkat interelasi yang tinggi dengan orang lain meningkatkan kualitas interaksi sosial pekerja, dengan hubungan positif dengan *relational well-being* (Kilduff & Brass, 2010).

3.5 Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini terdiri atas seluruh tenaga kerja bongkar muat (TKBM) yang terdaftar pada Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi sebanyak 288 tenaga kerja. Dari populasi tersebut, akan diambil beberapa sampel untuk digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel digunakan untuk membantu peneliti dalam mengurangi jumlah data yang perlu dikumpulkan karena keterbatasan waktu dan biaya, dengan mempertimbangkan data dari beberapa kelompok pada populasi yang ada (Saunders et al., 2009). Sedangkan untuk sampel yang digunakan pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan rumus Slovin, untuk menghasilkan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan dengan menggunakan rumus seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + N\ (e)^2}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel Penelitian
N = Jumlah Populasi Penelitian
e = *Standart Error* yang diizinkan (5%)

Sehingga didapatkan jumlah responden minimal sampel untuk penelitian ini setelah dibulatkan menjadi sebanyak 167 tenaga kerja baik yang terdiri dari ketua regu kerja (KRK) atau mandor, pilot derek, dan juga anggota TKBM. Jumlah sampel minimal ini diharapkan dapat merepresentasikan kondisi tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi.

Pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* yaitu *probability sampling,* dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak atau random. Pada teknik *sampling* ini, seluruh anggota populasi diasumsikan mempunyai

kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Pada teknik *probability sampling*, penelitian ini menggunkan metode *simple random sampling.* Metode ini dilakukan dengan cara memberikan kesempatan yang sama bagi setiap populasi untuk menjadi sampel penelitian secara acak tanpa memperhatikan strata. Sampel didapatkan dengan cara mengambil secara acak dari tenaga kerja yang dapat ditemukan peneliti saat berada di lapangan. Oleh karena itu diharapkan dengan menggunakan *simple random sampling*, penelitian dapat dilakukan dengan cepat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.6 Perancangan Kuisioner

Kuisioner digunakan bagi peneliti untuk mendapatkan data primer yang ditujukan kepada responden penelitian yaitu tenaga kerja bongkar muat Pelabuhan Tanjung Wangi. Pada kuisioner ini terbagi menjadi beberapa bagian yang berisikan pertanyaan yang akan diisi oleh responden. Sebelum menyebarkan kepada responden diperlukan perancangan kuisioner agar peneliti lebih mudah untuk menyusun pertanyaan sehingga pesan yang akan tersampaikan lebih mudah untuk dipahami oleh responden nantinya. Kuisioner penelitian ini dibagi ke dalam sembilan bagian yang sesuai dengan informasi yang dibutuhkan, yaitu:

a. Bagian Pertama

Pada bagian ini berisi mengenai pembuka kuisioner oleh peneliti dan juga beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan data diri responden dan juga demografi responden. Hal ini mencakup mengenai nama, jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, pendidikan terakhir, dan status perkawinan.

b. Bagian Kedua

Bagian selanjutnya pada kuisioner ini mencakup mengenai pertanyaan inti yang berhubungan dengan keadaan maupun perilaku responden yang merepresentasikan dari variabel *ability enhancing HPWPs*.

c. Bagian Ketiga

Bagian selanjutnya pada kuisioner ini mencakup mengenai pertanyaan inti yang berhubungan dengan keadaan maupun perilaku responden yang merepresentasikan dari variabel *motivation enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan.

d. Bagian Keempat

Bagian selanjutnya pada kuisioner ini mencakup mengenai pertanyaan inti yang berhubungan dengan keadaan maupun perilaku responden yang merepresentasikan dari variabel *motivation enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja.

e. Bagian Kelima

Bagian selanjutnya pada kuisioner ini mencakup mengenai pertanyaan inti yang berhubungan dengan keadaan maupun perilaku responden yang merepresentasikan dari variabel *opportunity enhancing HPWPs*

f. Bagian Keenam

Bagian selanjutnya pada kuisioner ini mencakup mengenai pertanyaan inti yang berhubungan dengan keadaan maupun perilaku responden yang merepresentasikan dari variabel *Health Well-being.*

g. Bagian Ketujuh

Bagian selanjutnya pada kuisioner ini mencakup mengenai pertanyaan inti yang berhubungan dengan keadaan maupun perilaku responden yang merepresentasikan dari variabel *Happiness Well-being.*

h. Bagian Kedelapan

Bagian selanjutnya pada kuisioner ini mencakup mengenai pertanyaan inti yang berhubungan dengan keadaan maupun perilaku responden yang merepresentasikan dari variabel *Relational Well-being.*

i. Bagian Kesembilan

Bagian terakhir ini menjadi bagian penutup pada kuisioner yang berisi mengenai ucapan terima kasih dan juga masukan bagi peneliti yang mencakup kolom kritik dan saran.

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menjadi bagian penting di dalam sebuh kuisioner. Responden akan memilih pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kondisi mereka saat ini. Dalam penulisan skala pengukuran pada kuisioner penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa jenis skala yang disesuaikan dengan tujuan dari masing-masing variabel. Berikut jenis skala yang digunakan peneliti dalam merancang kuisioner:

1. Skala Nominal: digunakan untuk pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan informasi demografi responden seperti mengenai nama, jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, pendidikan terakhir, dan status perkawinan.
2. Skala Interval: digunakan untuk pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian. Dibagi menjadi beberapa jenis skala seperti yang sudah tertera pada tabel 3.3. Jenis skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dan juga *yes/no format* yang terdiri dari berbagai interval seperti 2 poin, 4 poin, 5 poin, 7 poin. Skala ini diadaptasi melalui jurnal acuan peneliti yaitu Guerci et al., (2019) dan juga Ogbonnaya & Messersmith (2019)

Penentuan skala ini dimaksudkan untuk mempermudah responden dalam mengisi dan memilih alternatif jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

3.6.2 Pilot Test

Pilot test merupakan bagian awal dari penyebaran kuisioner penelitian. Hal ini biasa disebut sebagai kuisioner uji coba untuk mengetahui apakah isi dari kuisioner tersebut sudah sesuai dan mudah dipahami bagai calon responden. Dengan menggunakan bagian kecil dari ukuran sampel yaitu sekitar 10 hingga 30 responden. Responden dapat memberikan masukan mengenai kuisioner yang dijadikan sebagai uji coba. Hal ini akan dijadikan bahan evaluasi bagi peneliti apakah kuisioner yang dibagikan sudah baik apa belum. *Pilot test* dapat dilakukan setelah sidang seminar proposal telah selesai dilakukan, peneliti akan membagikan *pilot test* ini secara langsung kepada para beberapa responden yang dipilih peneliti yaitu tenaga kerja bongkar muat Pelabuhan Tanjunga Wangi.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan dan mendapatkan data penting yang dibutuhkan bagi peneliti, diperlukan cara atau teknik yang benar dalam mengumpulkannya. Data ini didapatkan dari hasil data yang telah diperoleh melalui responden yang telah mengisi kuisioner baik melalui *pilot test* dan juga melalui kuisioner yang sudah mengalami revisi. Responden pada penelitian ini yaitu tenaga kerja bongkar

muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi yang telah terdaftar ke anggotaannya pada perusahaan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi dengan membagikan kuisioner secara *online* melalui perwakilan dari mandor yang akan disebarkan kepada 11 bawahannya atau melalui pengurus perusahaan. Kuisioner ini dapat dibagikan secara langsung kepada seluruh anggota atau dapat diwakilkan melalui ketua regu kerja (KRK) atau mandor dimana ia membawahi kesebelas anggotanya yang termasuk bagian pilot derek. *Pilot test* maupun kuisioner yang telah mengalami revisi akan disebar setelah proses sidang seminar proposal telah selesai dan disetujui oleh jurusan, dan juga telah disetujui dari pihak Koperasi TKBM. Kegiatan untuk menyebarkan kuisioner penelitian ini dilakukan pada bulan April 2020 hingga Mei 2020 sebagai data yang menjadi data primer bagi peneliti.

3.8 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan analisis mutivarian dimana analisis ini digunakan untuk menganalisis jumlah variabel lebih dari dua di dalam suatu penelitian (Widarjono, 2010). Dalam melakukan penelitian ini, dibutuhkan runtutan untuk dapat melakukan pengolahan data primer. Data diolah menggunakan analisis deskriptif yang dibagi atas *mean*, *sum*, simpangan baku, dan *Crosstab*. Untuk uji a*sum*si dilakukan dengan melakukan *missing* data, uji *outlier*, uji normalitas, dan terakhir uji linearitas. Untuk selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, serta untuk uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi PLS-SEM yang akan dijabarkan pada poin-poin di bawah ini.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Pada analisis ini, dimaksudkan untuk mengubah data mentah seperti identitas maupun karakteristik responden untuk dapat diolah menjadi data yang lebih sederhana lagi. Proses ini biasanya menggunakan salah satu alat bantu atau *software* SPSS dengan menggunakan statistik deskriptif yang didapat melalui hasil pengisian kuisioner oleh responden seperti identitas atau profil responden dan juga demografi dari tenaga kerja bongkar muat yang dapat menghasilan visualisasi dan deskripsi dari data yang telah terkumpul. Analisis deskriptif dilakukan dalam bentuk seperti di bawah ini.

1. *Mean*

Mean merupakan analisis pengukuran dengan menggunakan nilai tengah data dengan tujuan memberikan informasi mengenai rata-rata respon yang diberikan oleh responden, karakteristik serta gambaran umum sebaran perolehan kelompok data.

2. *Sum*

Sum merupakan jumlah data atau total keseluruhan dari data yang diperoleh oleh peneliti. Hasil dari Jumlah data yang dimaksud adalah jumlah data dari keseluruhan variabel yang diteliti.

3. *Standard error*

Standard error untuk mengetahui letak kesalahan atau batasan dari kesalahan dalam penelitian. Hasil ini dapat mengetahui tingkat akurasi dari penelitian ini. Semakin besar hasilnya, artinya sampel kurang mewakilkan populasi yang diteliti.

4. Simpangan Baku

Simpangan baku merupakan analisis untuk mengukur julah nilai rata-rata variabilitas atau keberagaman data pada penelitian ini. Jika hasil menunjukkan angka yang besar berarti semakin besar keberagamannya pula.

5. Analisis *Crosstab*

Crosstab bertujuan agar mengetahui adanya hubungan antar tiap kategori pertanyaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penyilangan variabel yang memiliki hubungan sehingga akan lebih mudah dipahami.

3.8.2 Uji A*sum*si

Uji asumsi digunakan agar dapat mengetahui informasi yang tidak terlihat pada data aktual (Hair et al., 2014). Uji ini juga bertujuan agar mengetahui tingkat kesesuaian juga validasi data pada saat dilanjutkan pada uji selanjutnya dan sudah memenuhi kebutuhan. Hal ini mencakup:

1. Uji *Missing* Data

Suatu kondisi dimana data atau informasi tidak tersedia dalam sebuah pelaksanaan penelitian. Uji missing data dapat dilakukan dengan menggunakan *software* analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) agar dapat menunjukkan data-data yang tidak tersedia dalam variabel yang diujikan melalui pertanyaan pada kuesioner penelitian. Data dengan missing data harus dihilangkan

karena dapat memengaruhi hasil akhir dari analisis data secara utuh. Jika hanya terdapat 1 atau beberapa data saja maka data dapat dihapuskan. Namun, jika penghapusan data hampir menunjukkan 50%, maka peneliti harus melakukan konfirmasi ulang kepada responden penelitian (Hair et al., 2014).

2. Uji *Outlier*

Untuk melihat hasil persebaran data kuisioner berdasarkan nilai standar *(z score)*. Nilai *z score* berbeda untuk jumlah sampel dalam penelitian. Jika jumlah sampel kurang dari 80 sampel, maka nilai z *score* sebesar ±2.5. Namun, jika jumlah sampel lebih dari 80 sampel maka nilai z *score* sebesar ±4. Jika setelah dilakukannya uji *outlier* terdapat data yang melebihi rentang z *score*, maka data tersebut merupakan data *outlier* yang harus dihapuskan sebelum menuju ke uji hipotesis (Hair et al., 2014).

3. Uji Normalitas

Uji ini merupakan uji a*sum*si yang paling penting dalam *multivariant analysis* (Hair et al., 2014). Tujuannya untuk mengukur apakah data telah memenuhi persebaran distribusi normal serta untuk mendapatkan hasil penelitian yang tidak bias. Ketika semakin banyak jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, maka data yang dihasilkan akan cenderung semakin terdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan linear antara variabel, yaitu jika terdapat perubahan dalam suatu variabel maka variabel yang lain juga akan ikut berubah mengikuti perubahan dari variabel pertama. Uji linearitas dapat mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel dependen dengan independen dalam suatu penelitian. Hasilnya dapat berupa *scatter plot* setelah uji linearitas usai dilakukan (Hair et al., 2014).

3.8.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas digunakan untuk mengukur akurasi pada pertanyaan dalam penelitian, sedangkan untuk reliabilitas bertujuan untuk menguji stabilitas dan kekonsistenan responden dalam mengisi kuisioner yang diberikan peneliti mengenai variabel penelitian.

1. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Validitas ini akan menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memang sesuai digunakan dalam penelitian dan sudah tepat dalam mengukur apa yang akan diteliti. Uji validitas pada instrumen penelitian ini dilakukan dengan memasukkan datanya pada *software* SPSS. Menurut Malhotra (2010), apabila dalam pengujian validitas ini nilai r hitung memiliki nilai kurang dari nilai r tabel nya, maka dinyatakan bahwa nilai tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden akan dua indikator yang sama (Malhotra, 2010). Menurut Sugiyono (2011) reliabilitas merupakan nilai yang keluar dalam pengukuran atas kestabilan dari dan konsistensi jawaban dari responden akan pernyataan-pernyataan yang telah disusun dalam kuisioner. Pengujian ini menggunakan *cronbach's alpha* (α), apabila koefisien nilai alpha mendekati 1 maka hal ini menandakan bahwa reliabilitas dari konstruk yang diukur juga semakin baik. Variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6 (Malhotra, 2010). Dasar pengambilan keputusan juga didasarkan pada model di bawah ini.

Alpha (∝) > rtabel = konsisten

Alpha (∝) < rtabel = tidak konsisten

3.8.4 Uji Hipotesis

Pada saat melakukan uji hpotesis, penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM), dimana PLS-SEM merupakan salah satu jenis dari analisis SEM. SEM adalah suatu metode yang dapat memisahkan hubungan tiap variabel dependen menjadi sebuah model yang utuh. Metode ini dapat secara tepat dan efektif untuk memperkirakan beberapa persamaan regresi berganda secara terpisah yang dilakukan secara bersamaan (Hair et al., 2017). Penggunaan PLS-SEM sering digunakan karena dapat melakukan pengujian secara baik dengan menilai hubungan antar variabel terukur yang sesuai dengan jumlah data yang didapatkan, karena PLS-SEM mampu

menghasilkan atau menjawab dar hasil hipotesis walaupun jumlah sampel yang didapatkan lebih sedikit. Dan data diolah menggunakan *software* analisis Smart PLS 3.

Sebelum menggunakan *software* diperlukan data-data yang dibutuhkan untuk dapat diolah melalui PLS-SEM. Data awal hasil dari kuisioner dapat direkap menggunakan Microsoft excel yang setelah itu dapat diolah melalui *software* Smart PLS 3. Hal yang diperlukan dalam menggunakan metode ini adalah menggambarkan bentuk model penelitian dengan menunjukkan hubungan tiap dari variabel, juga diperlukan indikator-indikator dari tiap variabel tersebut agar dapat diolah dan dilakukan uji hipotesis. Tahap *testing fit* pada *software* dilakukan agar mengetahui kecocokan antar model serta data dalam penelitian ini. Terdapat dua model dalam PLS-SEM yang digunakan untuk mengukur kecocokan tersebut yaitu *outer* dan *inner* model.

1. *Outer* Model

Outer model adalah cara pengujian untuk menggambarkan hubungan variabel laten beserta indikator-indikatornya. Tabel 3.2 menunjukkan penjelasan mengenai nilai kriteria yang diminta dalam evaluasi dengan *outer* model. Evaluasi ini dilakukan dengan menilai dari beberapa kriteria:

a. Convergent validity

Nilai ini menunjukkan pengukuran korelasi indikator reflektif dengan nilai reflektif variabel latennya dengan nilai outer loading ≥ 0,5 (Jaya & *Sum*ertajaya, 2008). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk menguji *convergent validity* dengan menggunakan nilai outer loading. Nilai minimal dari AVE adalah 0,5 sehingga variabel penelitian dapat dinyatakan valid (Lin et al., 2014).

b. Discriminant validity

Pengukuran ini menggunakan nilai *cross loading*, apabila nilai paling besar apabila dipasangkan dengan sub-variabelnya maka kemampuan indikator mencerminkan sub variabel dan variabelnya baik.

c. Construct Reliability

Uji ini dapat dihitung melalui nilai *composite reliability* (ρ̂) dengan *cut-off value* lebih dari 0,7 maka kelompok indikator tersebut dikatakan baik (Jaya & *Sum*ertajaya, 2008)

Tabel 3. 2 *Outer* Model

No	Evaluasi	Keterangan
1	*Convergent validity*	Outer loading ≥ 0.5
2	*Discriminant validity*	AVE ≥ 0,5 *Square Root of Average* (AVE) > Korelasi antar variabel
3	*Construct Reliability*	CR ≥ 0,7

2. *Inner* Model

Tahap pengujian ini akan dilakukan evaluasi tingkat kecocokan yang akan menunjukkan perbedaan antara hipotesis kausal yang relevan dan yang tidak mendukung bukti empiris. Pada tabel 3.6 akan menunjukkan secara mudah tentang kriteria yang dibutuhkan dalam evaluasi dengan *inner* model. Evaluasi ini dilakukan dengan menilai dari beberapa kriteria:

a. Koefisien R^2

R-*Square* merupakan ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) yang berguna untuk mengukur tingkat akurasi dari model yang digunakan. Hasil dari nilai ini berupa tiga pilihan jawaban yakni substansial (0.75), moderat (0.5), dan nilai yang dianggap lemah (0.25) (Wiyono, 2011).

b. Cross-validated redundancy (Q^2)

Penilaian ini dilakukan untuk menilai tingkat relevansi dari model yang digunakan, apabila nilai $Q^2 > 0$ maka model memiliki prediksi yang saling berkaitan.

c. Path coefficients

Penilaian ini dilakukan untuk melihat dan mengidentifikasi hubungan dari hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian, apabila nilai dari koefisien +1 maka dapat diartikan bahwa hipotesis tersebut menggambarkan hubungan yang positif. Sebaliknya juga, apabila nilai dari koefesien -1 maka menggambarkan hubungan hipotesis yang negatif (Wiyono, 2011)

Tabel 3. 3 *Inner* Model

No	Evaluasi	Keterangan
1	Koefisien R^2	Substansial (0,75) Moderat (0,5) Lemah (0,25)
2	*Cross-validated redundancy (Q^2)*	Apabila Q^2 semakin mendekati nilai 1, model memiliki prediksi relevan
3	*Path coefficients*	Koefisien bernilai positif = hubungan yang positif dan sebaliknya

Selanjutnya setelah melakukan pengukuran *outer* dan *inner* model, dilanjutkan dengan menghitung nilai *goodness of fit* yang dihitung secara manual dengan rumus $GOF = \sqrt{\overline{AVE} + \overline{R^2}}$ dengan kriteria apabila nilai yang dihasilkan kurang dari 0,1, maka model fit dianggap lemah, untuk nilai 0,25 dianggap moderat, dan nilai 0,38 dianggap baik (Tenenhaus et al., 2000).

Untuk *path coefficients* dengan menggunakan PLS-SEM dapat diuji dengan menu *bootsrapping*, dimana ia akan memberikan informasi mengenai kuat tidaknya hubungan antar variabel konstruk yang diteliti. Sehingga akan diketahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Selanjutnya akan dilakukan analisis mengenai nilai dari *Standardize Coeffecient* (β) yang dihasilkan untuk mengetahui hubungan yang ada di antara variabel yang diteliti, berupa hubungan positif atau negatif berdasarkan hipotesis yang diteliti. Hubungan antar variabel dikatakan positif apabila β bernilai positif. Begitu juga sebaliknya.

Hasil dari analisis hipotesis dalam PLS-SEM digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan juga independen dari suatu penelitian memiliki pengaruh satu sama lain. Hasil dari analisis *software* Smart PLS 3, dapat dibagi menjadi dua pilihan yaitu adanya pengaruh positif ataupun negatif antara variabel independen dan juga variabel dependen. Hipotesis penelitian akan diterima apabila memiliki p *value* yang lebih kecil dari 0,05 (α = 5 persen). Setelah beberapa tahap analisis dalam PLS-SEM dilakukan, maka hasil analisis ini siap untuk diintrepretasikan dalam implikasi manajerial, kesimpulan, dan saran yang tepat untuk penelitian ini.

BAB IV
ANALISIS DAN PENGOLAHAN DATA

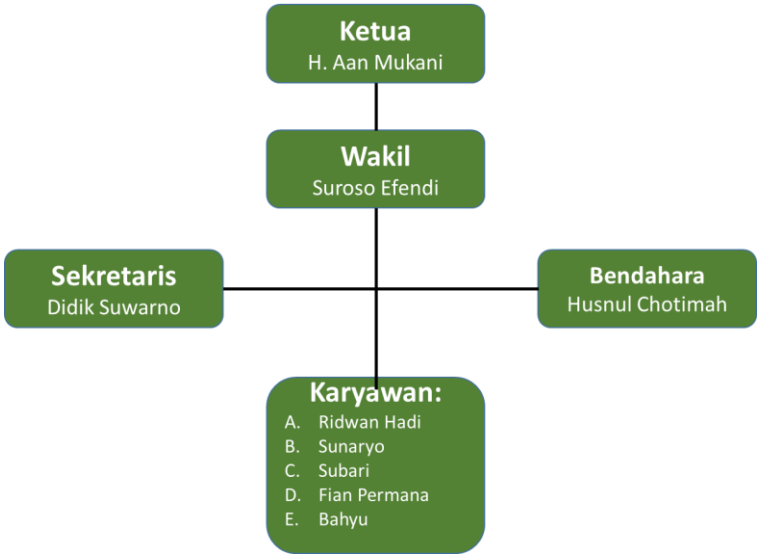
Pada bab ini, menjelaskan mengenai gambaran umum dari objek penelitian serta bagaimana proses pengumpulan data yang digunakan peneliti. Setelah menganalisis hasil dari olahan data tersebut, bab ini juga menjelaskan mengenai implikasi manajerial, simpulan, dan saran atas penelitian yang telah dilakukan.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan tiga hal berbeda yang digabung jadi satu yaitu koperasi, tenaga kerja dan bongkar muat. Menurut Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 25 Tahun 2002 ("Kepmenhub") disebutkan, bahwa TKBM adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan. Para TKBM ini bernaung di bawah Koperasi TKBM, yang sebelumnya diwadahi dengan nama Yayasan Usaha Karya (YUKA). Pembentukan Koperasi TKBM diawali dari Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, dan Direktur Jenderal Bina Lembaga Koperasi Nomor: UM 52/1/9-89, KEP.103/BW/89, 17/SKD/BLK/VI/1989 mengenai Pembentukan dan Pembinaan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat ("SKB-1989") yang merupakan pelaksanaan dari Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 1985 tentang Kebijaksanaan Kelancaran Arus Barang Untuk Menunjang Kegiatan Ekonomi. Selanjutnya SKB-1989 tersebut dicabut dan digantikan dengan Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang kelembagaan Koperasi dan UKM Nomor: AL.59/II/12-02, -. No.300/BW/2002 - No.113/SKB/Dep-S/VIII/2002 tentang Pembinaan dan Pengembangan Koperasi TKBM di Pelabuhan tertanggal 27 Agustus 2002 ("SKB-2002"). Sebagai tindak lanjut dari SKB-1989 tersebut, terbit Instruksi Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja Nomor: INS.2/HK.601/Phb-89 dan Nomor: INS-03/Men/89 tanggal 14 Januari 1989 tentang Pembentukan Koperasi di tiap pelabuhan sebagai pengganti Yayasan Usaha Karya (YUKA), yang sebelumnya mengelola TKBM.

Koperasi TKBM Tanjung Wangi sendiri terbentuk sejak tahun 1995 bersamaan dengan terbentuknya Pelindo III Tanjung Wangi pada saat itu juga yang mulai beroperasi di Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Sebelumnya, mereka

terbentuk dengan nama YUKA dan beralih menjadi koperasi TKBM. Struktur organisasi pada Koperasi TKBM terbentuk seperti pada umumnya yang terdiri atas ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, serta beberapa karyawannya. Struktur organisasinya untuk sekarang diketuai oleh Bapak H. Aan Mukani, dengan wakil ketua yaitu Bapak Suroso Efendi, sekretaris yang berhubungan dengan proses administrasi seperti merekap kegiatan bongkar muat kapal yang telah dilakukan yaitu Bapak Didik Suwanto, dan bendahara yang bertugas sebagai mengatur keuangan dan memberikan sejumlah upah bagi tenaga kerja sesuai dengan aturan upah tkbm yang sudah ada yaitu Ibu Husnul Chotimah, serta beberapa karyawan yang membantu dalam proses pembagian kerja dan berhubungan langsung dengan para tenaga kerjanya seperti pembagian shift dan *rolling* bagi kelompok-kelompok tenaga kerja.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Koperasi TKBM Tanjung Wangi

Walaupun anggota Koperasi, akan tetapi para buruh TKBM itu bukan dan tidak merupakan "karyawan" dari Koperasi TKBM. Praktik pelaksanaan pekerjaan mereka adalah bahwa mereka dibayar (mendapat bagian dari upah borongan) hanya ketika mereka datang dan bekerja, dan bayarannya sesuai tarif yang ditentukan Menteri Perhubungan (vide Pasal 2 jo Pasal 4 ayat (4) dan Lampiran III Kepmenhub No. 25 Tahun 2002). Selain itu, mereka tidak terikat dengan daftar hadir (presensi) dan tidak ada waktu kerja yang ditentukan karena tidak dapat dipastikan setiap hari ada pekerjaan. Demikian juga, tidak ada perintah atas pelaksanaan pekerjaan borongan, kemudian risiko serta tanggung-jawabnya langsung terhadap pekerjaan tersebut (*strict liability*). Dengan demikian, bagi

TKBM tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas, yang artinya bahwa hubungan hukum TKBM dengan Koperasi TKBM dan/atau perusahaan lainnya (termasuk Perusahaan Penyedia Jasa Bongkar Muat) bukan merupakan hubungan kerja, karena memang juga tidak ada perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis. Oleh karena itu, ini (lebih mendekati) pada hubungan hokum pemborongan. Bentuk hubungan hukum (pemborongan pekerjaan oleh TKBM) semacam ini tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan (*labour law*). Walaupun demikian, jika dicermati bentuk ini agak mirip seperti "*outsourcing*" yang dalam (Pasal 64) UU Ketenagakerjaan disebut sebagai penyerahan sebagian pelaksaaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya, walau hakikatnya bukan *outsourcing*. Kesimpulannya, hubungan hukum TKBM dengan Koperasi TKBM tersebut lebih tepat disebut sebagai hubungan hukum korporasi (*corporate law*), karena setiap buruh TKBM adalah anggota (*owners*) Koperasi TKBM yang sudah tercatat keanggotaanya dan setiap mereka hanya boleh menjadi buruh bongkar muat dengan syarat dan ketentuan harus tergabung dalam keanggotaan Koperasi TKBM. Pencatatan ini dalam maksud agar apabila terjadi risiko saat bekerja, dapat mendapatkan pertanggung jawaban.

Hingga tahun 2020, TKBM Tanjung Wangi tersebut mengalami penurunan jumlah anggota tidak sebanding dengan saat awal diberdirikannya yaitu sebanyak 288 tenaga kerja yang terdiri dari 12 kelompok kerja atas yang berhungan langsung dengan kapal-kapal bongkar muat dibagi menjadi tiap kelompoknya yaitu 1 mandor atau ketua regu kerja atas, 3 pilot derek, dan 8 anggota, serta 12 kelompok kerja bawah yang terdiri dari 1 mandor dan 11 anggotanya.

4.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner secara *offline* dengan cara menyebarkan langsung di lapangan dengan mengikuti protokol kesehatan yang sudah ditetapkan dengan bantuan dan arahan dari salah satu pengurus koperasi TKBM Tanjung Wangi di wilayah Pelabuhan Tanjung Wangi dan juga kantor Koperasi TKBM, Banyuwangi, Jawa Timur. Beliau sebagai perantara dan meluruskan apabila terjadi *miss communication* serta membantu dalam mengumpulkan kuisioner penelitian, dan juga penyebaran data

dapat dilakukan *online* bagi responden yang memungkinkan untuk mengakses melalui *google form.* Namun dari hasil pengumpulan data, responden cenderung ingin melakukan secara langsung dan lebih banyak dihasilkan yang berasal dari penyebaran data secara *offline.* Pengambilan data dilakukan sejak tanggal 27 Mei 2020 dikarenakan pada saat sebelumnya atau sekitar Bulan Ramadhan tidak ada kegiatan atau proses bongkar muat kapal yang dilakukan dan juga adanya pandemic yang sedang berlangsung. Pengumpulan pertama dilakukan untuk pengumpulan data *pilot test,* dan selanjutnya dilakukan pembaharuan mengenai kuisioner penelitian. Hasil kuisioner tersebut hanya didapatkan 100 responden dari sejumlah sampel awal 167 responden yang mengisi.

4.3 Data *Pilot Test*

Setelah melakukan *pilot test* sebanyak 20 responden, terdapat perubahan pertanyaan karena dirasa tidak dapat digabung menjadi satu dan memerlukan jawaban yang berbeda. Juga terdapat perbaikan dalam demografi responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4. 1 Perbaikan Item Pertanyaan

No	Pernyataan Awal	Pernyataan Perbaikan
1.	Usia: a. 20-25 tahun b. 26-30 tahun c.31-35 tahun d. 36-40 tahun e. 41-50 tahun f. >50 tahun	Usia: a. 26-30 tahun b. 31-35 tahun c. 36-40 tahun d. 41-45 tahun e. 46-50 tahun f. >50 tahun
2.	Saya dapat mengubah urutan tugas, metode kerja, dan / atau kecepatan atau tingkat pekerjaan saat bekerja	1. Saya dapat mengubah urutan tugas saat bekerja 2. Saya dapat mengubah metode kerja saat bekerja 3. Saya dapat mengubah kecepatan atau tingkat pekerjaan saat bekerja
3.	Saya dapat bekerja secara mandiri dengan cara memutuskan pembagian tugas, kepala tim dan jadwal pekerjaan	1. Saya dapat bekerja secara mandiri dengan cara memutuskan pembagian tugas 2. Saya dapat bekerja secara mandiri dengan cara

		memutuskan kepala tim 3. Saya dapat bekerja secara mandiri dengan cara memutuskan jadwal pekerjaan
4.	Saat bekerja, saya mengalami masalah pendengaran, masalah kulit, sakit punggung, nyeri otot pada bahu, leher dan / atau anggota badan atas, nyeri otot pada anggota tubuh bagian bawah, sakit kepala / kelelahan mata, cedera	Saat bekerja, saya mengalami masalah sakit punggung, nyeri otot pada bahu, leher dan / atau anggota badan atas

4.4 Analisis Deskriptif Demografi Responden

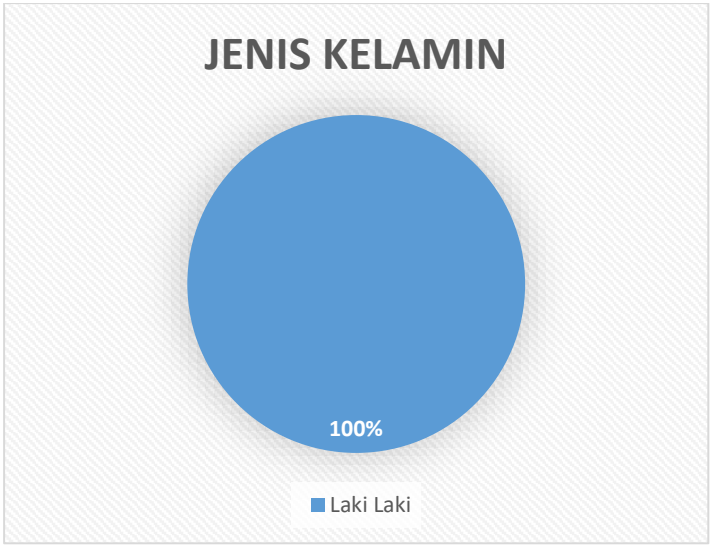
Pada analisis demografi digunakan untuk menyimpulkan data-data yang dikumpulkan dari hasil kuisioner untuk disederhanakan menjadi lebih mudah untuk dibaca (Sugiyono, 2011). Analisis ini antara lain mengenai demografi responden seperti jenis kelamin, usia, posisi kerja, masa bekerja, pendidikan terakhir, status pernikahan, dan juga jumlah tanggungan. Tabel 4.2 menujukkan hasil dari data tersebut secara keseluruhan.

Tabel 4. 2 Analisis Demografi

DEMOGRAFI RESPONDEN		
JENIS KELAMIN	**FREKUENSI**	**PERSENTASE**
Laki Laki	100	100%
TOTAL	100	
USIA	**FREKUENSI**	**PERSENTASE**
26-30 tahun	29	29%
31-35 tahun	13	13%
36-40 tahun	22	22%
41-45 tahun	15	15%
46-50 tahun	14	14%
>50 tahun	7	7%
TOTAL	100	
POSISI KERJA	**FREKUENSI**	**PERSENTASE**
Mandor	9	9%
Pilot Derek	27	27%
Anggota	64	64%
TOTAL	100	
MASA BEKERJA	**FREKUENSI**	**PERSENTASE**
0-5 thn	18	18%

6-10 thn	17	17%
11-15 thn	20	20%
16-20 thn	21	21%
>20 thn	24	24%
TOTAL	100	
PENDIDIKAN TERAKHIR	**FREKUENSI**	**PERSENTASE**
SD/sederajat	45	45%
SMP/sederajat	30	30%
SMA/sederajat	23	23%
Lainnya	2	2%
TOTAL	100	
STATUS PERNIKAHAN	**FREKUENSI**	**PERSENTASE**
Menikah	79	79%
Belum menikah	21	21%
TOTAL	100	
JUMLAH TANGGUNGAN	**FREKUENSI**	**PERSENTASE**
0-2 orang	71	71%
>2 orang	29	29%
TOTAL	100	

4.4.1 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

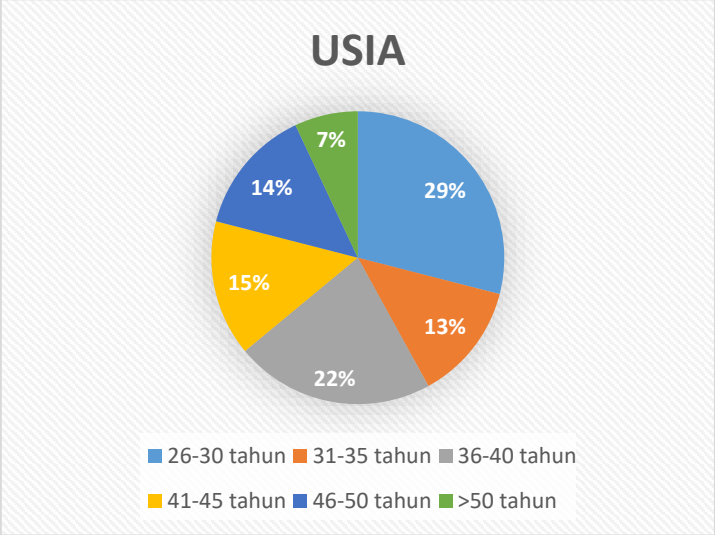


Gambar 4. 2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Pada tabel 4.2 menunjukkan frekuensi dari jenis kelamin responden pada penelitian ini. Dari jumlah responden pada penelitian ini yang didapatkan sebanyak 100 responden, diketahui bahwa 100% tenaga kerja pada bongkar muat (TKBM) Tanjung Wangi berjenis kelamin laki-laki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh tenaga kerja bongkar muat memiliki jenis kelamin laki-laki. Hal ini

dikarenakan pekerjaan ini merupakan pekerjaan berat dan membutuhkan tenaga yang besar karena berhubungan dengan alat besar dan barang-barang yang massanya juga terbilang tinggi dan ini merupakan jenis pekerjaan yang tidak cocok untuk perempuan.

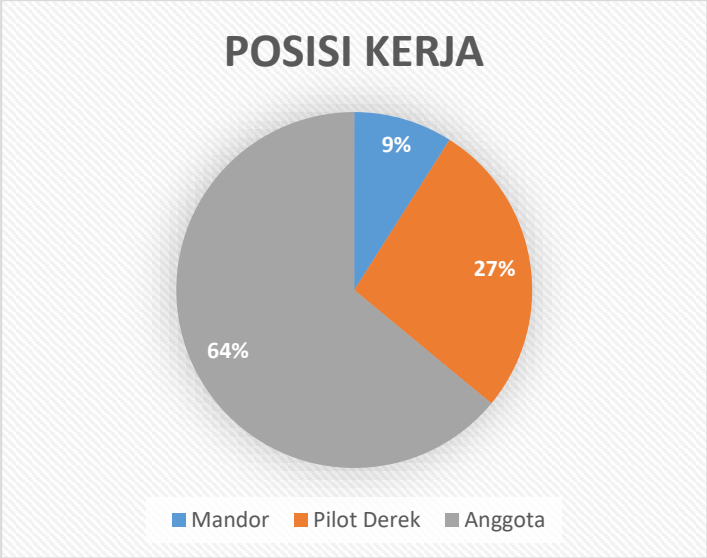
4.4.2 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Jenis Usia



Gambar 4. 3 Frekuensi Usia Responden

Pada penelitian ini, untuk kategori usia dibedakan menjadi enam kelompok usia. Pada gambar 4.3 diketahui bahwa usia responden didominasi oleh rentang usia 26-30 tahun dengan jumlah 29 orang atau sebesar 29%. Untuk kelompok lainnya dengan rentang usia 36-40 tahun menjadi urutan kedua tertinggi responden untuk usia responden dengan jumlah 22 orang atau sebesar 22%. Pada kelompok usia lainnya terdapat rentang usia yaitu 41-45 tahun dengan sebanyak 15 orang atau sebesar 15%, rentang usia 46-50 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 14%, rentang usia 31-35 tahun dengan responden sebanyak 13 orang atau sebesar 13%, dan yang terakhir untuk rentang usia >50 tahun didapatkan sebesar 7% atau sebanyak 7 orang. Dominasi usia 26-30 tahun pada responden diketahui bahwa usia tersebut merupakan tenaga kerja yang berada di posisi anggota sehingga masih berada pada usia yang masih dikatakan muda. Sedangkan untuk usia lainnya didapatkan dari percampuran antara posisi kerja sebagai anggota lainnya, pilot derek maupun mandor dari tenaga kerja.

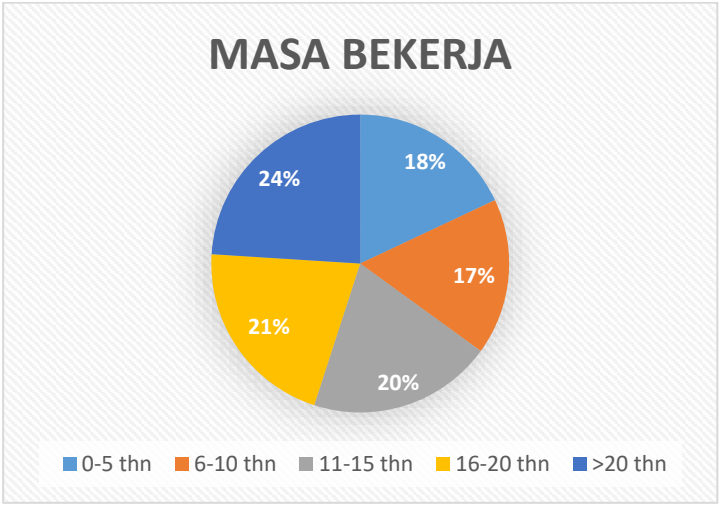
4.4.3 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Posisi Kerja



Gambar 4. 4 Frekuensi Posisi Kerja Responden

Berdasarkan posisi kerja, responden penelitian pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) ini terbagi menjadi 3 posisi yaitu Mandor, Pilot Derek, dan Anggota. Data yang didapatkan menunjukan jumlah terbanyak ada posisi anggota dengan jumlah 64 orang atau 64%, Pilot derek dengan jumlah 27 orang atau 27%, dan yang terakhir Mandor dengan jumlah 9 orang atau 9 persen.

4.4.4 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Masa Bekerja

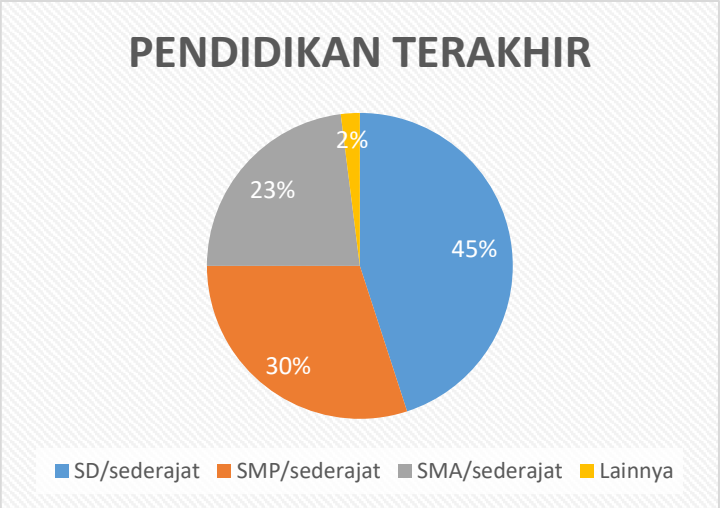


Gambar 4. 5 Frekuensi Masa Bekerja Responden

Berdasarkan masa kerjanya, responden penelitian pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dibagi menjadi beberapa kelompok dengan frekuensi

yang beragam seperti pada gambar 4.5. Untuk kelompok yang pertama adalah kelompok responden yang memiliki masa kerja 0-5 tahun dengan frekuensi 18 orang atau 18%, yang kedua kelompok responden dengan masa kerja 6-10 tahun dengan frekuensi 17 orang atau 17%, kelompok yang ketiga merupakan responden yang memiliki masa jerha 11-15 tahun dengan jumlah 20 orang atau 20 persen, selanjutnya masa kerja 16-20 tahun dengan jumlah 21 orang atau 21% dan yang terakhir masa kerja terlama >20 tahun sebanyak 24 orang atau 24%.

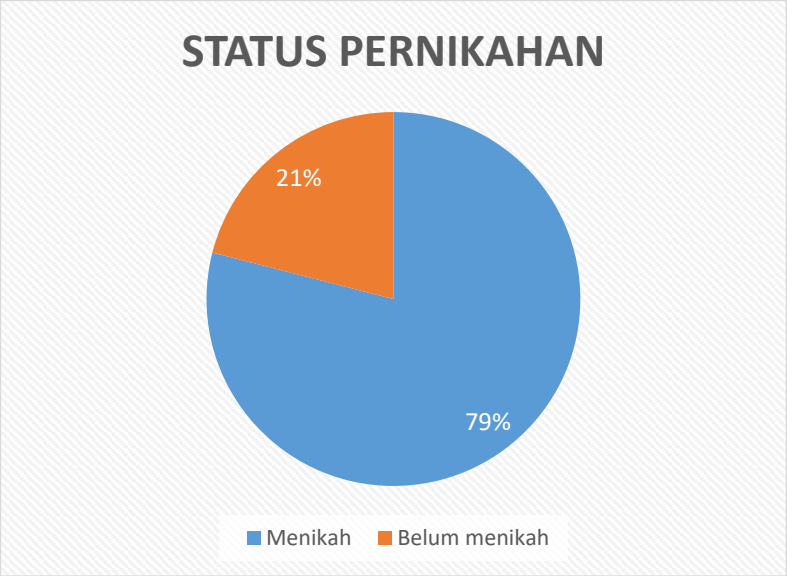
4.4.5 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4. 6 Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan penyebaran kuisioner terhadap responden penelitian, didapatkan data bahwa terdapat 4 jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pekerja harian lepas di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM), yakni lulusan SD/Sederajat, SMP/Sederajat, SMA/Sederajat, dan lainya. Kelompok pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SD/Sederajat dengan jumlah 45 orang atau 45% dari total keseluruhan responden. Diikuti oleh lulusan SMP/Sederajat dengan jumlah 30 orang atau 30% dari total keseluruhan responden penelitian, SMA/Sederajat dengan jumlah 23 orang atau 23% dari total keseluruhan responden penelitian, dan yang terakhir pendidikan lainya dengan jumlah 2 orang atau 2% dari total keseluruhan responden penelitian.

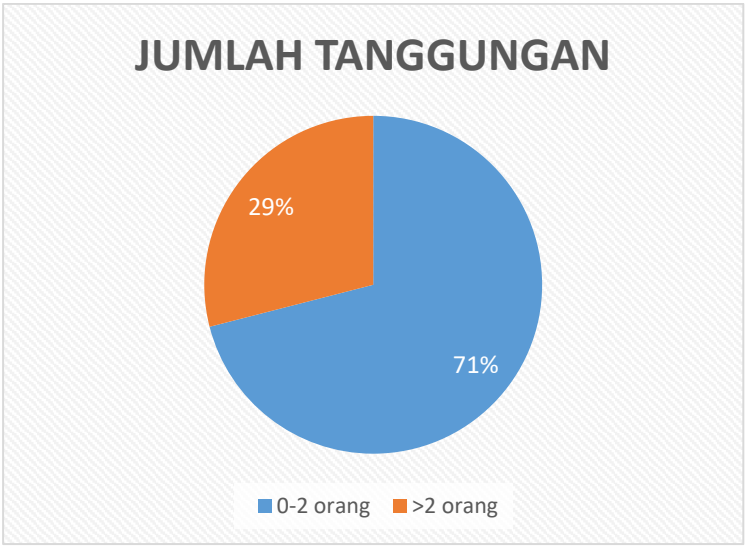
4.4.6 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Status Pernikahan



Gambar 4. 7 Frekuensi Status Pernikahan Responden

Berdasarkan status pernikahan, responden penelitian dibagi menjadi 2 kelompok, yakni kelompok menikah dan belum menikah. Gambar 4.8 menunjukkan bahwa kelompok status pernikahan didominasi oleh responden yang berstatus menikah yakni sejumlah 79 atau sebesar 79%. Sedangkan kelompok yang belum menikah berjumlah 21 orang atau sebesar 21% dari total keseluruhan responden.

4.4.7 Analisis Deskriptif Demografi Berdasarkan Jumlah Tanggungan



Gambar 4. 8 Frekuensi Jumlah Tanggungan Responden

Berdasarkan jumlah tanggungan, responden penelitian dibagi menjadi 2 kelompok, yakni responden dengan jumlah tanggungan 0 sampai 2 orang dan juga responden dengan tanggungan lebih dari 2 orang. Dari gambar 4.8 dapat dilihat bahwa proporsi kelompok responden penelitian didominasi oleh responden yang memiliki tanggungan sejumlah 0 sampai 2 orang sebanyak 71 orang atau sebesar 71%. Sedangkan untuk kelompok dengan jumlah tanggungan lebih dari 2 orang sebanyak 29 orang atau sebesar 29% dari total keseluruhan jumlah responden penelitian.

4.4.8 Crosstab

Analisis *Crosstab* atau tabulasi silang adalah sebuah analisis yang berdasarkan dari hasil persilangan antara beberapa variabel yang berguna untuk mengevaluasi adanya korelasi atau tidak dari variabel. *Crosstab* pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis data demografi dari responden. Persilangan tersebut antara lain status pernikahan-posisi kerja-jumlah tanggungan, posisi kerja-pendidikan terakhir-masa kerja, dan posisi kerja-masa kerja-usia.

Tabel 4. 3 *Crosstab* Status - Posisi - Jumlah Tanggungan

Status Pernikahan * Posisi Kerja * Jumlah Tanggungan *Crosstab*ulation

Jumlah Tanggungan			Posisi Kerja: Anggota	Pilot Derek	Mandor	Total
0-2 orang	Status Pernikahan	Menikah	28	14	9	51
		Belum Menikah	20	0	0	20
	Total		48	14	9	71
>2 orang	Status Pernikahan	Menikah	15	13		28
		Belum Menikah	1	0		1
	Total		16	13		29
Total	Status Pernikahan	Menikah	43	27	9	79
		Belum Menikah	21	0	0	21
	Total		64	27	9	100

Hasil analisis *Crosstab* dari status pernikahan, posisi kerja, dan jumlah tanggungan pada tabel 4.3 menunjukan bahwa jumlah tanggungan 0-2 orang adalah yang paling banyak pada penelitian ini dengan status pernikahan

didominasi dengan status sudah menikah, dan posisi pekerjaan terbanyak adalah anggota. Sedangkan untuk jumlah tanggungan lebih dari 2 orang, didominasi juga dengan status pernikahan sudah menikah dengan posisi pekerjaan adalah anggota.

Tabel 4. 4 *Crosstab* Posisi - Pendidikan - Masa Kerja

Posisi Kerja * Pendidikan Terakhir * Masa Kerja *Crosstab*ulation							
			Pendidikan Terakhir				
Masa Kerja			SD/sederajat	SMP/sederajat	SMA/sederajat	Lainnya	Total
11-15 thn	Posisi Kerja	Anggota	2	4	3		9
		Pilot Derek	2	6	2		10
		Mandor	0	1	0		1
	Total		4	11	5		20
16-20 thn	Posisi Kerja	Anggota	11	7	9	0	27
		Pilot Derek	4	2	0	1	7
	Total		15	9	9	1	34
>20 thn	Posisi Kerja	Anggota	13	8	7	0	28
		Pilot Derek	7	2	0	1	10
		Mandor	6	0	2	0	8
	Total		26	10	9	1	46
Total	Posisi Kerja	Anggota	26	19	19	0	64
		Pilot Derek	13	10	2	2	27
		Mandor	6	1	2	0	9
	Total		45	30	23	2	100

Hasil analisis *Crosstab* dari posisi kerja, pendidikan terakhir, dan masa kerja pada tabel 4.4 menunjukan bahwa usia didominasi oleh masa kerja lebih dari 20 tahun dengan posisi kerja terbanyak adalah anggota dan pendidikan terakhir terbanyak adalah SD/Sederajat. Untuk masa kerja 16-20 tahun dengan posisi kerja terbanyak adalah anggota dan pendidikan terakhir terbanyak adalah SD/Sederajat. Sedangkan masa kerja 11-15 tahun dengan posisi kerja terbanyak adalah pilot derek dan pendidikan terakhir terbanyak adalah SMP/Sederajat.

4.5 Analisis Deskriptif

Pada tabel 4.5 menunjukkan analisis dekriptif statistik yang dilakukan pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai dari jawaban responden

menunjukkan bahwa terdapat beberapa pernyataan-pernyataan yang kurang disetujui dan juga beberapa pernyataan yang disetujui berdasarkan hasil yang disajikan dalam instrumen-instrumen pengukuran dalam penelitian.

Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics				
	N	*Sum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Training Activities				
T	100	374	3.74	.949
Overall			3.74	
Incentive Compensation (individual performance)				
ICIP	100	435	4.35	.642
Overall			4.35	
Incentive Compensation (group performance)				
ICGP	100	387	3.87	.580
Overall			3.87	
Career advancement prospects				
CAP	100	382	3.82	1.019
Overall			3.82	
Job security				
JS	100	424	4.24	.712
Overall			4.24	
Job Autonomy				
JA1	100	204	2.04	1.004
JA2	100	359	3.59	.698
JA3	100	372	3.72	.753
Overall			3.12	
Self-directed teamwork				
SDT1	100	340	3.40	.636
SDT2	100	375	3.75	.744
SDT3	100	148	1.48	.502
Overall			2.88	
Organizational participation				
OP	100	388	3.88	.656
Overall			3.88	
Physical health problem				
PHP	100	390	3.90	1.020
Overall			3.90	
Mental health problem				

MHP	100	296	2.96	1.127
Overall			2.96	
Overall job satisfaction				
OJS	100	358	3.58	.713
Overall			3.58	
Work engagament				
WA1	100	375	3.75	.687
WA2	100	364	3.64	.704
WA3	100	374	3.74	.705
Overall			3.71	
Emotional Exhaustion				
EE1	100	299	2.99	1.078
EE2	100	395	3.95	.796
Overall			3.47	
Stres kerja				
S	100	189	1.89	.803
Overall			1.89	
Fairness				
F	100	409	4.09	.698
Overall			4.09	
Interpersonal relations				
IR	100	402	4.02	.853
Overall			4.02	
Valid N (listwise)	100			

Pada variabel *Ability Enhancing HPWPs*, nilai rata-rata dimensi *Training activities* adalah 3.74. Hal ini menujukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai *Ability Enhancing HPWPs* yang disajikan dalam kuisioner. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan dalam konteks *Ability Enhancing HPWPs*. Seperti yang kita ketahui pula, bahwa *training activities* dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

Pada variabel *Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan, nilai dimensi dengan rata-rata tertinggi ada pada dimensi *Incentive Compensation based on individual performance* dengan nilai 4.35. Untuk nilai keseluruhan nilai *mean* dari masing-masing dimensi memiliki kisaran nilai antara

3.87 – 4.35. Hal ini menujukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai *Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan yang disajikan dalam kuisioner. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara tiap dimensi dalam konteks *Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan. Seperti yang kita ketahui pula, bahwa insentif dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Pada variabel *Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja, nilai dimensi dengan rata-rata tertinggi ada pada dimensi *Job security* dengan nilai 4.24. Untuk nilai keseluruhan nilai *mean* dari masing-masing dimensi memiliki kisaran nilai antara 3.82 - 4.24. Hal ini menujukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai *Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja yang disajikan dalam kuisioner. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara tiap dimensi dalam konteks *Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja.

Pada variabel *Opportunity enhancing HPWPs*, nilai dimensi dengan rata-rata tertinggi ada pada dimensi *Organizational participation* dengan nilai 3.88. Untuk nilai keseluruhan nilai *mean* dari masing-masing dimensi memiliki kisaran nilai antara 2.88 - 3.88. Hal ini menujukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai *Opportunity enhancing HPWPs* yang disajikan dalam kuisioner. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara tiap dimensi dalam konteks *Opportunity enhancing HPWPs*. Seperti yang kita ketahui pula, bahwa ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan berarti karyawan sudah diaggap ahli dan layak sehingga ada kesempatan untuk meningkatkan peluang kerja.

Pada variabel *Health Well-Being*, nilai dimensi dengan rata-rata tertinggi ada pada dimensi *Physical health problem* dengan nilai 3.90. Berdasarkan nilai keseluruhan nilai *mean* dari masing-masing dimensi memiliki kisaran nilai antara 2.96 - 3.90. Hal ini menujukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai *Health Well-Being* yang disajikan dalam kuisioner. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara tiap dimensi dalam konteks *Health Well-Being*. Seperti yang kita ketahui

pula, bahwa kesehatan karyawan dapat diketahui dalam kesehatan fisik dari karyawan.

Pada variabel *Happiness Well-Being*, nilai dimensi dengan rata-rata tertinggi ada pada dimensi *Work engagament* dengan nilai 3.71. Untuk nilai keseluruhan nilai *mean* dari masing-masing dimensi memiliki kisaran nilai antara 1.89 - 3.71. Hal ini menujukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai *Happiness Well-Being* yang disajikan dalam kuisioner. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara tiap dimensi dalam konteks *Happiness Well-Being*. Seperti yang kita ketahui pula, bahwa dalam bekerja ketika kita merasa tidak capek berarti kita menikmati pekerjaan tersebut dan merasa bahagia.

Pada variabel *Relational Well-being*, nilai dimensi dengan rata-rata tertinggi ada pada dimensi *Fairnes*s dengan nilai 4.09. Untuk nilai keseluruhan nilai *mean* dari masing-masing dimensi memiliki kisaran nilai antara 4.02 – 4.09. Hal ini menujukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai *Relational Well-being* yang disajikan dalam kuisioner. Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara tiap dimensi dalam konteks *Relational Well-being*. Seperti yang kita ketahui pula, bahwa ketika pekerja diperlakukan dengan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa bahwa semuanya memiliki hak yang sama juga.

Nilai *sum* dari masing-masing variabel dan dimensi memiliki rentang yang berbeda-beda dikarenakan jumlah indikator dari masing-masing dimensi juga berbeda. Nilai standar deviasi pada masing-masing dimensi memiliki nilai yang berbeda-beda yang menunjukkan nilai keberagaman jawaban. Untuk dimensi *Emotional Exhaustion* berada pada kisaran dengan rentang paling besar yakni antara 0,796 – 1.078 yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan jawaban dari responden yang lebih signifikan dibandingkan dengan dimensi lainnya.

4.6 Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui informasi-informasi yang tidak bisa dilihat dari data aktual yang tersaji. Pengujian ini dilakukan agar lebih memudahkan penerjemahan data dan dapat menghasilkan data yang lebih akurat. Hal ini bertujuan untuk dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik juga.

Dalam uji asumsi terdapat beberapa hal yaitu uji *missing data*, *outlier*, normalitas, linearitas, validitas dan yang terakhir reliabilitas.

4.6.1 Uji *Missing* Data

Uji *Missing* data ialah mencari hasil dari data yang didapat saat menyebarkan kuisioner apakah ada yang kurang atau terlewat sehingga tidak dapat memenuhi untuk dapat dilanjutkan pada uji-uji lainnya. Dalam hal ini, hasil *missing* data pada *software* SPSS 25 menunjukkan bahwa hasil dari 100 responden tidak terdapat data yang terlewat atau kurang berdasarkan hasil dari kuisioner yang dapat dilihat pada tabel 4.6, karena jika SPSS tidak dapat mengolah apabila terdapat *missing* data. Oleh karena itu, data-data tersebut dapat diolah untuk diuji pada uji selanjutnya.

Tabel 4. 6 *Missing Value*

Missing Value					
	N			**N**	
	Valid	***Missing***		**Valid**	***Missing***
Jenis Kelamin	100	0	SDT1	100	0
Usia	100	0	SDT2	100	0
Posisi Kerja	100	0	SDT3	100	0
Masa Bekerja	100	0	OP	100	0
Pendidikan Terakhir	100	0	PHP	100	0
Status Pernikahan	100	0	MHP	100	0
Jumlah Tanggungan	100	0	OJS	100	0
T	100	0	WA1	100	0
ICIP	100	0	WA2	100	0
ICGP	100	0	WA3	100	0
CAP	100	0	EE1	100	0
JS	100	0	EE2	100	0
JA1	100	0	S	100	0
JA2	100	0	F	100	0
JA3	100	0	IR	100	0

4.6.2 Uji *Outlier*

Uji *outlier* dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terdapat data yang *missing*, dan juga agar dapat mengetahui hasil persebaran data kuisioner berdasarkan nilai standar *(z score)*. Berdasarkan jumlah sampel pada penelitian ini melebihi dari 80 sampel, maka data akan bersifat *outlier* apabila memiliki nilai Z-

score kurang dari -4 atau melebihi nilai +4. Hasil uji Outlier dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa tidak terdapat data yang menunjukkan data outlier karena tidak kurang dari -4 atau melebihi nilai +4. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa bahwa data bagus dan layak untuk digunakan dalam penelitian dan tidak perlu ada data yang perlu dihapuskan karena tidak melebihi nilai *z-score.*

4.6.3 Uji Normalitas

Untuk mengetahui bahwa data terdistribusi normal, dapat dilakukan uji normalitas dengan melihat nilai dari *z-skewness* dan *z-kurtosis*. Secara statistik, data dikatakan terdistribusi normal apabila z-*skewness* dan *z-kurtosis* memiliki nilai kurang dari ±2,58. Pada lampiran ditemukan beberapa indikator yang tidak memenuhi uji normalitas. Seperti pada indikator JA1 yang dapat dilihat pada lampiran, menujukkan bahwa nillai dari *zskew* adalah 4.9834, indikator SDT3 menujukkan nilai *zskew* ialah 6.2116 dan *zkurt* ialah 4.387, dan juga untuk indikator S ditemukan hasil dari *zskew* dan *zkurt* berturut-turut adalah 4.8091 dan 4.667. Ketiga indikator tersebut telah melebihi nilai dari standar ±2,58. Maka dari itu beberapa indikator tidak masuk ke dalam distribusi normal.

Unutk uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan uji normalitas Q-Q Plot pada tiap variabel. Uji normalitas Q-Q Plot dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 25. Menurut Shiker, (2012) mengatakan bahwa sifat dasar dari uji normalitas plot Q-Q adalah jika y adalah fungsi linier x maka plot Q-Q yang sesuai masih akan linier tetapi dengan kemungkinan lokasi dan kemiringan yang berubah. Pada lampiran, diketahui bahwa hasil dari Q-Q plot menunjukkan data terdistribusi normal karena berada pada wilayah di garis, dan hanya sebagian kecil saja yang keluar dari garis. Namun pada kasus PLS-SEM untuk uji normalitas dapat dilewati karena syarat dalam PLS-SEM data tidak harus terdistribusi normal sehingga dapat terus dilanjutkan untuk uji lainnya. Jadi, tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak.

4.6.4 Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 25 pada uji linearitas dengan menggunakan *matrix scatter plot diagram* dari

variabel penelitian. Hasil uji ini menujukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear, karena dapat dilihat pada matrix yang membentuk persebaran titik-titik *scatter plot* dan juga tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dilihat pada lampiran mengenai uji linearitas.

4.6.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Selanjutnya untuk uji a*sum*si yang terakhir yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas yang dapat dilakukan menggunakan *software* PLS 25. Untuk uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *pearson correlation* yang menunjukkan hasil jika tiap indikator menunjukkan hasil nilai rhitung> rtabel maka item soal angket tersebut dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari nilai *cronbach's alpha* dari tiap variabel ialah > 0.6. Untuk semua item telah dinyatakan mendapatkan hasil dari *cronbach' alpha* lebih dari 0.6.

4.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Smart* PLS 3 dengan melakukan analisis PLS-SEM. Analisis dilakukan untuk menguji model pengukuran, model struktural, dan juga untuk melakukan uji hipotesis (Hair *et al.*, 2017).

4.7.1 *Outer* Model

Outer model dilakukan untuk mengevaluasi model pengukuran yang dapat dilakukan dengan menguji model pengukuran dan model strukturalnya. Jika sudah didapatkan model yang kuat maka dapat dilanjutkan dalam tahap pengujian hipotesis

a. Convergent Validity

Pengujian ini dilakukan untuk dapat mengetahui nilai *convergent validity*, dimana nilai ini menunjukkan pengukuran korelasi indikator reflektif dengan nilai reflektif variabel latennya dengan nilai *outer loading* ≥ 0,5 (Jaya & *Sum*ertajaya, 2008). Untuk mendapatkan hasil yang baik diperlukan nilai *outer loadings* >0.5. Pada penelitian ini ditemukan beberapa nilai yang menunjukkan hasil *outer loading*nya di bawah 0.5. Maka dari itu dilakukan reduksi dengan menghilangkan indikator WA2 dengan nilai outer -0.118, lalu SDT2 dengan nilai -0.292, dan inidkator JA2 dengan nilai 0.285. Selanjutnya dengan melihat nilai *Average*

Variance Extracted (AVE) yang digunakan untuk menguji *convergent validity* dengan menggunakan nilai *outer loading*, mengindikasikan jika hasilnya lebih dari 0.5 maka data tersebut valid. Nilai AVE menujukkan bahwa pada variabel *Happiness Well-Being* dan *Opportunity Well-Being* kurang dari 0.5 yaitu berturut-turut sebesar 0.267 dan 0.268. Maka dari itu, diperlukan penghapusan indikator lagi yang berada di dalam kedua variabel tersebut dengan nilai *outer loadings* terkecil yaitu dilakukan penghapusan indikator pada variabel *Happiness Well-Being* yaitu indikator WA1, WA3, dan EE2 yaitu 0.756, 0.829, dan 0.748. Lalu untuk *Opportunity Well-being* dilakukan penghapusan pada indikator OP dan JA3.

Tabel 4. 7 Uji *Convergent Validity*

Variabel	**Dimensi**	**Indikator**	***Outer Loading***	**AVE Dimensi**	**AVE Variabel**
Ability HPWP	*Training*	T	1	1	1
Motivation (Evaluasi karyawan) HPWP	*Incentive Compensation (Individual)*	ICIP	1	1	0.558
	Incentive Compensation (Group)	ICGP	1	1	
Motivation (keamanan kerja) HPWP	*Career Advancement Prospect*	CAP	1	1	0.689
	Job Security	JS	1	1	
Opportunity HPWP	*Job Autonomy*	JA1	0.924	**0.394**	**0.268**
		JA2	**0.285**		
		JA3	0.496		
	Self directed teamwork	SDT1	0.614	**0.426**	
		SDT2	**-0.292**		
		SDT3	0.859		
	Organizational participant	OP	1	1	
Health WB	*Physical Health Problem*	PHP	1	1	0.81
	Mental Health Problem	MHP	1	1	
Happiness WB	*Overall Job Satisfaction*	OJS	1	1	**0.267**
	Work Engagement	WA1	0.756	**0.424**	
		WA2	**-0.118**		
		WA3	0.829		
	Emotional Exhaustion	EE1	0.861	0.65	
		EE2	0.748		
	Stres Kerja	S	1	1	
Relational WB	*Fairness*	F	1	1	0.524
	Interpersonal Relation	IR	1	1	

Setelah dilakukan reduksi, AVE sudah menunjukkan hasil lebih dari 0.5. lalu masih terdapat hasil *composite reliability* (CR) kurang dari 0.7. Oleh karena itu dilakukan reduksi akhir pada variabel Relational Well-Being dengan menghapus indikator F. Sehingga hasil akhir menujukkan terjadi reduksi indikator yang totalnya dari 23 indikator menjadi 14 indikator seperti pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4. 8 Uji *Convergent Validity* setelah Reduksi

Variabel	**Dimensi**	**Indikator**	***Outer Loading***	**AVE Dimensi**	**AVE Variabel**
Ability	*Training*	T	1	1	1
Motivation (Evaluasi karyawan)	*Incentive Compensation (Individual)*	ICIP	1	1	0.557
	Incentive Compensation (Group)	ICGP	1	1	
Motivation (keamanan kerja)		CAP	1	1	0.689
		JS	1	1	
Opportunity		JA1	1	1	0.583
		SDT1	0.678	0.622	
		SDT3	0.859		
Health		PHP	1	1	0.81
		MHP	1	1	
Happiness		OJS	1	1	0.545
		EE1	1	1	
		S	1	1	
Relational		IR	1	1	1

b. Discriminant Validity

Selanjutnya untuk mengukur validitas lainnya pada model dilakukan dengan mengukur nilai *discriminant validity* dengan melihat *cross loading* dari data penelitian. Hasil akan baik apabila indikator memiliki nilai *cross loading* yang paling besar apabila dipasangkan dengan pasangan dimensinya dibandingkan dengan dimensi yang lain pada pengukuran untuk dapat melihat kemampuan indikator dalam pertanyaan kuisioner dalam mencerminkan dimensi dan variabelnya masing-masing. Dari tabel 4.9 diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai yang lebih tinggi ketika dipasangkan dengan dengan pasangan dimensinya.

Tabel 4. 9 Discriminant Validity

	CAP	EE	ICGP	ICIP	IR	JA	JS	OJS	PHP	SDT	S	T
CAP	**1**	0.357	0.08	0.283	0.318	0.382	0.38	0.493	0.235	0.224	0.21	0.599
EE1	0.357	**1**	-0.034	0.268	-0.044	0.364	0.358	0.284	0.486	0.362	0.407	0.392
ICGP	0.08	-0.034	**1**	0.123	0.046	-0.043	0.052	0.111	-0.159	-0.029	-0.009	0.195
ICIP	0.283	0.268	0.123	**1**	-0.124	0.229	0.256	0.214	0.239	0.2	0.311	0.284
IR	0.318	-0.044	0.046	-0.124	**1**	-0.213	0.025	0.08	-0.23	-0.048	-0.026	0.144
JA1	0.382	0.364	-0.043	0.229	-0.213	**1**	0.325	0.334	0.28	0.558	0.344	0.382
JS	0.38	0.358	0.052	0.256	0.025	0.325	**1**	0.2	0.297	0.099	0.117	0.317
MHP	0.627	0.532	0.085	0.327	0.011	0.323	0.364	0.456	0.62	0.277	0.207	0.688
OJS	0.493	0.284	0.111	0.214	0.08	0.334	0.2	**1**	0.205	0.241	0.254	0.493
PHP	0.235	0.486	-0.159	0.239	-0.23	0.28	0.297	0.205	**1**	0.323	0.283	0.328
S	0.21	0.407	-0.009	0.311	-0.026	0.344	0.117	0.254	0.283	0.395	**1**	0.32
SDT1	0.175	0.198	0.088	0.223	-0.089	0.228	0.165	0.152	0.203	**0.678**	0.146	0.208
SDT3	0.184	0.351	-0.093	0.122	-0.006	0.59	0.026	0.221	0.297	**0.886**	0.427	0.298
T	0.599	0.392	0.195	0.284	0.144	0.382	0.317	0.493	0.328	0.327	0.32	**1**

c. Construct Validity

Uji validitas selanjutnya dengan menguji reliabilitas pada untuk mengetahui tingkat konsistensi dari masing-masing variabel, yang didapatkan melalui nilai dari *cronbanch alpha* dan *composite reliability*. Menurut Jaya & *Sum*ertajaya (2008), mengatakan jika *Composite Reliability* telah menujukkan hasil lebih dari 0.7 maka dapat dikatakan indikator tersebut sudah baik. Jika *cronbanch alpha* menujukkan nilai lebih dari 0.6 maka indikator dikatakan reliabel.

Tabel 4. 10 Uji *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	**CR**
Ability Enhancing HPWPs	1	1
Career advancement	1	1
Emotional Exhaustion	1	1
Happiness Well-being	0.58	0.781
Health Well-being	0.766	0.895
Incentive Compensation (Group)	1	1
Incentive Compensation (Individual)	1	1
Interpersonal relations	1	1
Job autonomy	1	1
Job security	1	1
Mental health problem	1	1
Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation)	0.22	0.708
Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security)	0.551	0.816
Opportunity Enhancing HPWPs	0.627	0.801
Overall job satisfaction	1	1
Physical health problem	1	1
Relational Well-being	1	1
Self-directed teamwork	0.412	0.764
Stres kerja	1	1
Training	1	1

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil dari CR telah menunjukkan hasil yang baik dimana nilainya telah melampaui dari 0.7. Maka dari itu data dapat dikatakan sudah baik. Namun ketika dilihat dari *cronbanch alpha* ditemukan beberapa variabel menunjukkan masih kurang reliabel karena kurang dari 0.6. Tidak dilakukan reduksi indikator lagi karena akan mengakibatkan informasi yang

tersampaikan kurang. Namun begitu, nilai CR sudah menunjukkan hasil yang baik.

Setelah semua telah dilakukan, selanjutnya yang dilakukan adalah dengan melihat signfikansi antara hubungan varibel dengan dimensi atau sub variabelnya, karena pada penelitian ini menggunakan *second order model*. Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua hubungan antar dimensi dengan variabelnya memiliki hubungan signifikan yang baik, kecuali pada hubungan antara *Motivation Enhancing HPWPs (Employee Evaluation) dan Incentive Compensation (Group)* karena P *value*s menunjukkan nilai lebih dari 0.05, ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *motivation enhancing* berdasarkan evaluasi karyawan dengan insentif kompensasi yang berasal dari kelompok kerja. Artinya para responden dapat meningkatkan motivasinya dengan pengaruh besar yang berasal dari insentif per individu saja, namun berdasarkan dari grup kurang mempengaruhi.

Tabel 4. 11 Path Coefficient Outer Model

Variabel	**T *statistic***	**P *Value***
Happiness Well-being -> Emotional Exhaustion	22.288	0
Happiness Well-being -> Overall job satisfaction	6.098	0
Happiness Well-being -> Stres kerja	10.851	0
Health Well-being -> Mental health problem	91.797	0
Health Well-being -> Physical health problem	49.105	0
Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation) -> Incentive Compensation (Group)	1.471	0.142
Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation) -> Incentive Compensation (Individual)	9.378	0
Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security) -> Career advancement	50.825	0
Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security) -> Job security	17.156	0
Opportunity Enhancing HPWPs -> Job autonomy	29.197	0
Opportunity Enhancing HPWPs -> Self-directed teamwork	48.166	0

4.7.2 Inner Model

Setelah selesai melakukan pengujian pada *outer model*, selanjutnya dilakukan uji *inner model*. *Inner* model digunakan untuk mengetahui hubungan

antara variabel laten dengan variabel laten lainnya dengan melakukan beberapa cara seperti berikut.

a. R-*square*

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa terdapat variabel endogen sebanyak 3 macam yaitu *Health Well-Being, Happiness Well-Being* dan *Relational Well-Being.* Maka dari itu untuk dapat melihat hasil dari r-*square*, dapat dilihat dari tabel r-*square adjusted* karena variabel eksogen pada penelitian ini terdiri dari lebih dari satu. Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa untuk variabel *Happiness Well-Being* R-*square Adjusted* nilainya adalah 0.416. Ini artinya bahwa kemampuan variabel X1,X2,X3 dan X4 dalam menjelaskan *Happiness Well-Being* adalah sebesar 41.6%, dan sisanya dijelaskan pada faktor lain di luar dari penelitian ini. Dengan demikian model tergolong moderat. Selanjutnya untuk *Health Well-Being* didapatkan nilai R-*square Adjusted* sebesar 0.381 yang berarti kemampuan variabel eksogen yaitu X1, X2, X3, dan X4 dalam menjelaskan *Health Well-Being* adalah sebesar 38.1% dan sisanya dapat diijelaskan dengan fackor lain yang ada di laur dari penelitian ini. Dengan demikian model tergolong moderat. Variabel endogen yang terakhir yaitu *Relational Well-Being* didapatkan nilai R-*square Adjusted* sebesar 0.094 yang berarti kemampuan variabel eksogen yaitu X1, X2, X3, dan X4 dalam menjelaskan *Relational Well-Being* adalah sebesar 9.4% dan sisanya dapat diijelaskan dengan faktor lain yang ada di luar dari variabel pada penelitian ini. Dengan demikian model tergolong lemah.

Tabel 4. 12 Uji R-*Square*

	R Square	**R *Square Adjusted***	**Pengaruh**
Happiness Well-being	0.439	0.416	Moderat
Health Well-being	0.406	0.381	Moderat
Relational Well-being	0.13	0.094	Lemah

b. F-*square*

Pada tabel 4.13 diketahui bahwa model yang memiliki pengaruh paling kuat (besar) adalah variabel *Opportunity Enhancing* HPWPs dengan *Happiness Well-being* yang dapat ditunjukkan melalui nilai F *square* terbesar yang mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang kuat atau besar antar keduanya.

Sehingga model ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Opportunity Enhancing* HPWPs dengan *Happiness Well-being* pada responden penelitian ini yaitu tenaga kerja bongkar muat Pelabuhan Tanjung Wangi. Selanjutnya untuk kategori dengan pengaruh sedang ada pada variabel *Ability Enhancing HPWPs* dengan *Happiness Well-being*, *Ability Enhancing HPWPs* dengan *Health Well-being*, *Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation)* dengan *Relational Well-being*, *Motivation Enhancing HPWPs (Employment Security* dengan *Happiness Well-being*, *Motivation Enhancing HPWPs (Employment Security)* dengan *Health Well-being*, *Motivation Enhancing HPWPs (Employment Security)* dengan *Relational Well-being*, *Opportunity Enhancing HPWPs* dengan *Health Well-being*, dan *Opportunity Enhancing HPWPs* dengan *Relational Well-being*, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antar variabelnya. Hubungan terakhir yaitu antara *Ability Enhancing HPWPs* dengan *Relational Well-being* dan *Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation)* dengan *Health Well-being* menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang lemah atau kecil karena nilai F-*square* menunjukkan nilai yang sangat kecil.

Tabel 4. 13 Uji F-*Square*

Model	**F^2**	**Pengaruh**
Ability Enhancing HPWPs->Happiness Well-being	0.082	Sedang
Ability Enhancing HPWPs->Health Well-being	0.139	Sedang
Ability Enhancing HPWPs->Relational Well-being	0.015	Kecil
Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation)->Happiness Well-being	0.016	Kecil
Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation)->Health Well-being	0	Kecil
Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation)->Relational Well-being	0.026	Sedang
Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security)->Happiness Well-being	0.037	Sedang
Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security)->Health Well-being	0.077	Sedang
Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security)->Relational Well-being	0.057	Sedang
Opportunity Enhancing HPWPs->Happiness Well-being	0.164	Besar
Opportunity Enhancing HPWPs->Health Well-being	0.026	Sedang
Opportunity Enhancing HPWPs->Relational Well-being	0.065	Sedang

c. Q-*square*

Setelah itu, dapat dilakukan dengan melakukan pengujian Q-*Square* agar mengetahui kemampuan model dalam memprediksi hubungan antar variabel yang disajikan dalam penelitian. Dengan mengacu pada hasil r *square* pada sub bab yang dijelaskan sebelumnya, untuk mendapatkan nilai Q-*square* dapat dilakukan dengan menggunakan rumus seperti berikut:

Q^2 = 1 – (1 – R^2) x (1 – R^2) x (1 – R^2)

Q^2 = 1- (1-0.439) x (1-0.406) x (1-0.13)

= 0.710086

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai Q-*square* menunjukkan bahwa besar dari keragaman penelitian yang dapat tergambarkan oleh model struktural ini adalah sebesar 71%, yang dapat diartikan bahwa dengan representasi model ini mampu memetakan 71% dari kondisi aktual yang ada di lapangan dan untuk sisanya sebesar 29% bisa didapatkan dari faktor-faktor lain yang berasal dari luar penelitian dan perlu untuk digali lagi. Menurut Jaya& *Sum*ertajaya, (2008) mengemukakan bahwa nilai Q-*square* ini dapat dikatakan memiliki relevansi prediktif baik karena nilainya telah melampaui nilai 0.

4.7.3 Goodness of Fit

Goodness of Fit merupakan langkah selanjutnya yang digunakan untuk dapat menilai kebaikan dari model berdasarkan dari perhitungan skor rata-rata dari AVE dan skor rata-rata dari R-*square*. Untuk itu, dapat menggunakan formula sebagai berikut. Dari hasil *Goodness of Fit* sebesar 0.2405 dapat disimpulkan bahwa masuk dalam kategori moderat yang berarti model fit sedang.

$$GOF = \sqrt{\overline{AVE} \; x \; \overline{R^2}}$$

$$= \sqrt{0.740 \; x \; 0.325}$$

= 0.2405

4.7.4 Path Coefficient

Tabel 4. 14 *Path Coefficient Inner Model*

	Hubungan	**Koef Jalur**	**P-*value***	**Keterangan**
1a	*Ability Enhancing HPWPs -> Health Well-being*	0.367	0.001	Diterima
1b	*Ability Enhancing HPWPs -> Happiness Well-being*	0.274	0.003	Diterima

1c	*Ability Enhancing HPWPs -> Relational Well-being*	0.145	0.275	Ditolak
2a	*Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation) -> Health Well-being*	0.016	0.893	Ditolak
2b	*Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation) -> Happiness Well-being*	0.101	0.22	Ditolak
2c	*Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation) -> Relational Well-being*	-0.162	0.134	Ditolak
3a	*Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security) -> Health Well-being*	0.265	0.04	Diterima
3b	*Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security) -> Happiness Well-being*	0.179	0.028	Diterima
3c	*Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security) -> Relational Well-being*	0.277	0.021	Diterima
4a	*Opportunity Enhancing HPWPs -> Health Well-being*	0.138	0.041	Ditolak
4b	*Opportunity Enhancing HPWPs -> Happiness Well-being*	0.335	0	Diterima
4c	*Opportunity Enhancing HPWPs -> Relational Well-being*	-0.262	0.013	Ditolak

Setelah selesai melakukan pengujian *outer* dan *inner*, kemudian dilanjutkan dengan menjalankan menu *bootstrapping* dengan *software Smart* PLS 3. Pelaksanaan *boostraping* dilakukan agar dapat mengidentifikasi signifikansi dari hubungan dalam model penelitian untuk memutuskan hipotesis dapat diterima atau ditolak. Menurut Juliandi, A (2018), untuk dapat mengetahui pengaruh langsung dapat melakukan analisis *direct effect*, yang berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria yang dapat dilihat yaitu dengan melihat nilai dari koefisien jalur *(path coefficient)* dan juga nilai probabilitas atau signifikansi (P-*Value).* Jika nilai koefisien jalur *(path coefficient)* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik dan begitu pula sebaliknya. Lalu untuk P *value*, apabila nilai P-*Values* < 0,05, maka signifikan dan jika nilai P-*Value*s > 0,05, maka tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa hubungan antara *ability enhancing HPWP* dengan ketiga jenis *Well-being* memiliki p-*value* yang sesuai. Ini berarti hipotesis 1a, 1b dalam penelitian dapat diterima kecuali pada hipotesis 1c. Selanjutnya untuk *Motivation enhancing HPWP* berdasarkan evaluasi karyawan dengan ketiga jenis well-being terdapat hubungan yang tidak sesuai

pada hipotesis 2a, 2b, dan 2c. Oleh karena itu, hipotesis 2a, 2b, dan 2c tidak dapat diterima. Selanjutnya untuk hubungan ketiga yaitu *motivation enhancing HPWP* berdasarkan keamanan kerja dapat dilihat bahwa p-*value*nya menghasilkan nilai yang sesuai untuk ketiganya, sehingga untuk hipotesis 3a, 3b, dan 3c dapat diterima. Lalu yang terakhir untuk hubungan antara *opportunity enhancing HPWP* dengan ketiga *well-being* ditemukan hasil bahwa untuk p-*value* pada 4a dan 4c tidak sesuai, sehingga hipotesis tidak dapat diterima. Terdapat beberapa hubungan yang menunjukkan bahwa variabel tidak menunjukkan signifikan yang baik seperti pada hubungan 1c, 4a, dan 4c karena p-*value* menunjukkan hasil lebih dari 0.05, secara berturut-turut yaitu 0.275, 0.893, dan 0.134.

4.8 Diskusi

Pada sub bab ini akan menjelaskan analisis terkait hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Hipotesis terdiri dari 4 hipotesis yang nantinya akan dijelaskan satu per satu pada sub bab ini.

4.8.1 Hipotesis 1a

1a. *Ability Enhancing HPWP* berpengaruh positif terhadap *Health Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *ability enhancing* berpengaruh positif signifikan pada variabel *health well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.367 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu kurang dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hipotesis 1a menunjukkan hasil bahwa *ability enhancing HPWP* memiliki hubungan positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu *health well-being.* Hal ini sesuai dengan hipotesis yang berasal dari penelitian Guerci et, al. (2019) yang mengatakan bahwa terjadi hubungan positif dengan kesejahteraan fisik *(health)* tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan bahwa variabel di dalamnya seperti meningkatkan kemampuan (seperti pelatihan) seorang pekerja dapat berpengaruh secara positif terhadap *health well-being*. Oleh karena itu penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan oleh Guerci, et al. (2019) bahwa ketika praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan kemampuan pekerja yaitu dari berbagai jenis pelatihan yang

didapatkan dapat berdampak pula pada kesejahteraan karyawan dari segi *Health Well-Being* yang lebih tinggi juga. Hal ini juga telah dibuktikan dengan penelitian sebelumnya untuk kesejahteraan fisik karyawan yang menunjukkan hasil yang positif. (Hobfoll, 2002). Oleh karena itu, hipotesis 1a pada penelitian ini dapat diterima.

4.8.2 Hipotesis 1b

1b. *Ability Enhancing HPWP* berpengaruh positif terhadap *Happiness Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *ability enhancing* berpengaruh positif signifikan pada variabel *happiness well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.274 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu kurang dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hipotesis 1b menunjukkan hasil bahwa *ability enhancing HPWP* memiliki hubungan positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu *happiness well-being.* Hal ini sesuai dengan hipotesis yang berasal dari penelitian Guerci et, al. (2019) yang mengatakan bahwa terjadi hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis *(happiness)* tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan bahwa variabel di dalamnya seperti meningkatkan kemampuan (seperti pelatihan) seorang pekerja dapat berpengaruh secara positif terhadap *happiness well-being*. Oleh karena itu penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan oleh Guerci, et al. (2019) bahwa ketika praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan kemampuan pekerja yaitu dari berbagai jenis pelatihan yang didapatkan dapat berdampak pula pada kesejahteraan karyawan dari segi *Happiness Well-Being* yang lebih tinggi juga. Hal ini juga telah dibuktikan dengan penelitian sebelumnya untuk kesejahteraan psikologis karyawan yang menunjukkan hasil yang positif. (Deci, et al, 2017). Oleh karena itu, hipotesis 1b pada penelitian ini dapat diterima.

4.8.3 Hipotesis 1c

1c. *Ability Enhancing HPWP* berpengaruh positif terhadap *Relational Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *ability enhancing* berpengaruh positif tidak signifikan pada variabel *relational well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.145 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu lebih dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa *ability enhancing HPWP* tidak terlalu mempengaruhi variabel *relational well-being,* namun masih sejalur (positif) dalam artian jika meningkatkan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan juga kesejahteraan karyawan pada bagian relasi dengan yang lain.

Berdasarkan hipotesis 1c menunjukkan hasil bahwa *ability enhancing HPWP* memiliki hubungan positif tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu *relational well-being.* Hal ini sesuai dengan hipotesis yang berasal dari penelitian Guerci et, al. (2019) yang mengatakan bahwa terjadi hubungan positif dengan kesejahteraan relasi *(relational)* tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan bahwa variabel di dalamnya seperti meningkatkan kemampuan (seperti pelatihan) seorang pekerja dapat berpengaruh secara positif terhadap *relational well-being*. Oleh karena itu penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan oleh Guerci, et al. (2019) bahwa ketika praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan kemampuan pekerja yaitu dari berbagai jenis pelatihan yang didapatkan dapat berdampak pula pada kesejahteraan karyawan dari segi *Relational Well-Being* yang lebih tinggi juga. Hal ini juga telah dibuktikan pada hasil penelitian sebelumnya untuk kesejahteraan relasi karyawan yang menunjukkan hasil yang positif. (Fang, et al, 2011). Namun, dalam hal ini tidak terjadi pengaruh yang besar (tidak signifikan) antar keduanya karena p-*value* menunjukkan hasil lebih dari 0.05. Hal tersebut dapat didukung pada hasil penelitian Guerci, et al. (2019) juga ditemukan tidak ada signifikansi antara *training* dengan kesejahteraan relasi dengan yang lain, sehingga hasil menunjukkan tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis 1c pada penelitian ini ditolak.

4.8.4 Hipotesis 2a

2a. *Motivation Enhancing HPWP* (Employee Evaluation) berpengaruh negatif terhadap *Health Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *motivation enhancing (employee evaluation)* berpengaruh positif tidak signifikan pada variabel *health well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.016 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu lebih dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.

Untuk bagian 2a yaitu *motivation enhancing* HPWP berdasarkan evaluasi karyawan dan pengaruhnya terhadap *health well-being* pada penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan. Dalam hal ini variabel *incentive compensation* berdasarkan performansi dari individu menunjukkan hasil yang positif apabila dihubungkan dengan *Health well-being*. Apabila praktik evaluasi kinerja dikombinasikan dengan kompensasi berdasarkan kinerja dapat meningkatkan beban kerja karyawan dan tuntutan pekerjaan (Franco-Santos & Doherty, 2017). Dalam kasus ini para tenaga kerja apabila mendapatkan beban kerja yang lebih banyak akan menghasilkan insentif atau upah bagi dirinya sendiri lebih banyak (mengingat bahwa TKBM dikategorikan tenaga kerja lepas, upah berdasarkan hasil yang mereka kerjakan saat itu juga) dan dari hal tersebut memicu mereka untuk lebih menghasilkan mental yang lebih baik sehingga mereka mendapatkan kesejahteraan fisik yang meningkat. Dalam hal ini variabel *mental health problem* ketika tenaga kerja mendapatkan beban kerja yang lebih banyak akan menurunkan kecemasan dalam dirinya, sulit tidur, dan lainnya yang berhubungan dengan kesehatan mental para tenaga kerja. Perbedaan ini juga didukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanjani, et al. (2012) yang menunjukkan hasil pada penelitiannya bahwa penghasilan/gaji berpengaruh positif terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang Oleh karena itu pada hipotesis 2 terjadi perbedaan hasil pada bagian 2a sehingga hipotesis ini ditolak.

4.8.5 Hipotesis 2b

2b. *Motivation Enhancing HPWP (Employee Evaluation)* berpengaruh positif terhadap *Happiness Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *motivation enhancing (employee evaluation*) berpengaruh positif tidak signifikan pada variabel *happiness well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.101 dan taraf

signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu lebih dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.

Berdasarkan hipotesis 2b menunjukkan hasil bahwa *motivation enhancing* HPWP berdasarkan evaluasi karyawan memiliki hubungan positif tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu *happiness well-being.* Hal ini sesuai dengan hipotesis yang berasal dari penelitian Guerci et, al. (2019) yang mengatakan bahwa terjadi hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis *(happiness)* tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat pada variabel *incentive compensation* berdasarkan performansi dari individu dapat mempengaruhi seorang pekerja dapat berpengaruh secara positif terhadap *happiness well-being*. Pada hasil hipotesis pada penelitian ini, walaupun hasil menunjukkan bahwa terjadi ketidak signifikan namun masih berpengaruh positif, yang maksudnya bahwa variabel dari penelitian ini tidak begitu mempengaruhi terhadap endogennya karena p *value* menunjukkan hasil lebih dari 0.05. Ini dapat terjadi karena keterbatasannya jumlah indikator yang terdapat di penelitian ini. Sehingga masih diperlukan beberapa indikator lain agar dapat memberikan pengaruh yang lebih besar. Hal tersebut dapat didukung pada hasil penelitian Zhang, et al. (2013) yang menunjukkan bahwa terjadi hasil yang tidak signifikan namun masih positif antara *high performance work system* dengan *emotional exhaustion* dan juga *job satisfaction* yang dimoderasi beberapa variabel, sehingga hasil menunjukkan tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis 2b pada penelitian ini ditolak.

4.8.6 Hipotesis 2c

2c. *Motivation Enhancing HPWP (Employee Evaluation)* berpengaruh negatif terhadap *Relational Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa *variabel motivation enhancing (employee evaluation)* berpengaruh negatif tidak signifikan pada variabel *relational well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai -0.162 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu lebih dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan.

Pada hipotesis 2c menunjukkan hasil yang sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu pada Guerci, et al (2019) dimana untuk *motivation enhancing* HPWP berdasarkan evaluasi karyawan berpengaruh negatif *terhadap relational well-being.* Hal ini dapat dilihat pada variabel *incentive compensation* berdasarkan performansi dari individu dapat mempengaruhi kesejahteraan relasi tenaga kerja. Pada hasil hipotesis pada penelitian ini, walaupun hasil menunjukkan bahwa terjadi ketidak signifikan namun masih berpengaruh positif, yang maksudnya bahwa variabel dari penelitian ini tidak begitu mempengaruhi terhadap endogennya karena p *value* menunjukkan hasil lebih dari 0.05. Ini dapat terjadi karena keterbatasannya jumlah indikator yang terdapat di penelitian ini. Sehingga masih diperlukan beberapa indikator lain agar dapat memberikan pengaruh yang lebih besar. Hal tersebut juga didukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munkes & Diehl, (2003) yang menunjukkan bahwa beberapa kejadian menunjukkan hasil yang tidak signifikan yang berasal dari *interpersonal relation.* Oleh karena itu, hipotesis 2c pada penelitian ini ditolak.

4.8.7 Hipotesis 3a

3a. *Motivation Enhancing HPWP* (*Employment Security*) berpengaruh positif terhadap *Health Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *motivation enhancing (employment security)* berpengaruh positif signifikan pada variabel h*ealth well-being.* Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.265 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu kurang dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hipotesis 3a menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian Guerci, et al. (2019) dimana *Motivation Enhancing HPWP* (*Employment Security*) memiliki hubungan positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu *health well-being* pada objek penelitian karyawan dari beberapa sub sektor yang ada di Eropa yang khususnya ada di negara Jerman. Dalam penelitian tersebut, disebutkan bahwa variabel yang terdapat di dalamnya antara lain *career advancement prospects* dan *job security* menunjukkan hasil adanya hubungan positif terhadap kesejahteraan fisik karyawan, dan hal tersebut pada penelitian juga menghasilkan hasil yang sama pada objek tenaga kerja

bongkar muat Pelabuhan Tanjung Wangi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengukuran hasil yang diberikan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan memiliki hasil yang sama untuk hipotesis ketiga. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa ketika praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan motivasi yang berasal dari keamanan kerja yang didapat semakin tinggi, maka akan berdampak pada kesejahteraan fisik tenaga kerja yang tinggi juga. Oleh karena itu pada penelitian ini hipotesis 3a dapat diterima.

4.8.8 Hipotesis 3b

3b. *Motivation Enhancing HPWP (Employment Security*) berpengaruh positif terhadap *Happiness Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *motivation enhancing (employment security)* berpengaruh positif signifikan pada variabel *happiness well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.179 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu kurang dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hipotesis 3b menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian Guerci, et al. (2019) dimana *Motivation Enhancing HPWP (Employment Security*) memiliki hubungan positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu *happiness well-being* pada objek penelitian karyawan dari beberapa sub sektor yang ada di Eropa yang khususnya ada di negara Jerman. Dalam penelitian tersebut, disebutkan bahwa variabel yang terdapat di dalamnya antara lain *career advancement prospects* dan *job security* menunjukkan hasil adanya hubungan positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yaitu pada variabel *job satisfaction*, dan hal tersebut pada penelitian juga menghasilkan hasil yang sama pada objek tenaga kerja bongkar muat Pelabuhan Tanjung Wangi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengukuran hasil yang diberikan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan memiliki hasil yang sama untuk hipotesis ketiga. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa ketika praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan motivasi yang berasal dari keamanan kerja yang didapat semakin tinggi, maka akan berdampak pada kesejahteraan psikologis tenaga kerja yang tinggi juga, sehingga pada penelitian ini hipotesis 3b dapat diterima.

4.8.9 Hipotesis 3c

3c. *Motivation Enhancing HPWP (Employment Security*) berpengaruh positif terhadap *Relational Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *motivation enhancing (employment security)* berpengaruh positif signifikan pada variabel *happiness well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.277 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu kurang dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hipotesis 3c menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian Guerci, et al. (2019) dimana *Motivation Enhancing HPWP (Employment Security*) memiliki hubungan positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu *relational well-being* pada objek penelitian karyawan dari beberapa sub sektor yang ada di Eropa yang khususnya ada di negara Jerman. Dalam penelitian tersebut, disebutkan bahwa variabel yang terdapat di dalamnya antara lain *career advancement prospects* dan *job security* menunjukkan hasil adanya hubungan positif terhadap kesejahteraan relasi karyawan yaitu pada variabel *interpersonal relations*, dan hal tersebut pada penelitian juga menghasilkan hasil yang sama pada objek tenaga kerja bongkar muat Pelabuhan Tanjung Wangi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengukuran hasil yang diberikan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan memiliki hasil yang sama untuk hipotesis ketiga. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa ketika praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan motivasi yang berasal dari keamanan kerja yang didapat semakin tinggi, maka akan berdampak pada kesejahteraan relasi tenaga kerja yang tinggi juga, sehingga pada penelitian ini hipotesis 3c dapat diterima.

4.8.10 Hipotesis 4a

4a. *Opportunity Enhancing HPWP* berpengaruh negatif terhadap *Health Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *opportunity enhancing* berpengaruh positif signifikan pada variabel *health well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.138 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu

kurang dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pada hasil hipotesis 4a menunjukkan hasil yang berlawanan dengan hipotesis pada penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini menunjukkan ketika seorang tenaga kerja melakukan praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan kesempatan dalam dirinya untuk berkembang yang didapat semakin tinggi, maka akan berdampak pada kesejahteraan fisik yang lebih tinggi juga. Otonomi kerja melibatkan tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi. (Sugiyarti & Meiliana, (2018). Ketika para tenaga kerja mampu melakukan itu, maka dapat memberikan tingkat efisiensi kerja yang baik. Dimana mereka dapat meningkatkan kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan cara apa yang paling tepat dilakukan. Ketika para tenaga kerja bongkar muat tersebut dapat melakukan efisiensi kerja yang lebih baik maka akan dapat mempersingkat waktu mereka pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan mereka. Dengan semakin efisiensi waktu dan pekerjaan, menentukan cara yang paling tepat saat bekerja, dapat meningkatkan kesejahteraan fisik, ini dikarenakan dapat mengurangi masalah kesehatan seperti sakit punggung bagian atas dan juga dapat mengurangi masalah kesehatan seperti kecemasan, sulit tidur, dan bangun dengan keadaan cemas karena para tenaga kerja. Hal ini juga dapat dilihat pada hasil penelitian Guerci, et al. (2019) hanya pada variabel *job autonomy* dan *self-directed teamwork* terhadap *health well-being* pada variabel *physical health problem* dimana menunjukkan hasil koefisien jalur positif dan memiliki nilai p *value* kurang dari 0.05 yang berarti terjadi positif signifikan. Sehingga, ketika tenaga kerja mampu memanfaatkan kesempatan dalam pekerjaannya agar dapat berkembang seperti dengan meningkatkan kemampuan dalam dirinya, meningkatkan otonomi kerja pada dirinya, mampu meningkatkan juga kesejahteraan fisiknya. Oleh karena itu, hipotesis 4a pada penelitian ini ditolak karena berbanding terbalik dengan hipotesis 4a walaupun hasil menunjukkan signifikan.

4.8.11 Hipotesis 4b

4b. *Opportunity Enhancing HPWP* berpengaruh positif terhadap *Happiness Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *opportunity enhancing* berpengaruh positif signifikan pada variabel *happiness well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai 0.335 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu kurang dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Dari hasil hipotesis 4b menunjukkan hasil sesuai dengan penelitian sebelumnya pada Guerci, et al. (2019) yang mengatakan bahwa variabel *opportunity enhancing HPWP* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap *happiness well being*. Dalam hal ini, variabel yang ada pada *opportunity enhancing HPWP* seperti seperti *job autonomy* menunjukkan hasil adanya hubungan positif terhadap *happiness well-being*. Tidak semua sub variabel pada *opportunity enhancing* pada penelitian sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan, namun pada penelitian ini menghasilkan bahwa seluruh variabel pada *opportunity enhancing* menghasilkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat terjadi karena ketika tenaga kerja mampu memanfaatkan kesempatan dalam pekerjaannya agar dapat berkembang seperti dengan meningkatkan kemampuan dalam dirinya, meningkatkan otonomi kerja pada dirinya, mampu meningkatkan juga kesejahteraan psikologis baginya. Oleh karena itu, hipotesis 4b pada penelitian ini dapat diterima.

4.8.12 Hipotesis 4c

4c. *Opportunity Enhancing HPWP* berpengaruh positif terhadap *Relational Well-Being*

Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel *opportunity enhancing* berpengaruh negatif signifikan pada variabel *relational well-being*. Koefisien jalur menunjukkan nilai -0.262 dan taraf signifikasi yang didapatkan dari p-*value* yaitu kurang dari 0.05. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Pada hasil hipotesis 4c menunjukkan hasil yang berlawanan dengan hipotesis pada penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Guerci, et al. (2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan ketika seorang tenaga kerja melakukan praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan kesempatan dalam dirinya untuk berkembang yang didapat semakin tinggi, maka akan berdampak pada kesejahteraan relasi yang berlawanan. Hal ini terjadi ketika seorang tenaga kerja melakukan praktik-praktik kerja dalam hal meningkatkan kesempatan dalam dirinya untuk berkembang yang didapat semakin tinggi, maka akan menghasilkan hasil negatif dengan menurunkan kesejahteraan relasinya. Dalam hal ini bagi tenaga kerja bongkar muat dengan variabel *self–directed teamwork* menunjukkan jika suatu kelompok kerja dapat melakukan tugasnya secara mandiri dalam pembagian tugas maupun jadwal pekerjaan, akan menurunkan nilai dari kesejahteraan relasi mereka pada variabel *interpersonal relations* akan menurun. Kasus ini dapat terjadi karena kurangnya interaksi antar sesama tenaga kerja. Sehingga hubungan antara *opportunity enhancing* HPWP dengan *relational well-being* dapat berpengaruh negatif. Oleh karena itu pada penelitian ini hipotesis 4c ditolak.

4.9 Implikasi Manajerial

Bagian ini menjelaskan mengenai hal-hal yang dapat dijadikan referensi bagi manajemen *sum*ber daya manusia dari Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan berdasarkan hasil dari analisis penelitian. Hasil tersebut kemudian akan dilakukan analisis secara mendalam dan keseluruhan agar dapat menemukan hal-hal yang dapat dijadikan pembenahan untuk memecahkan masalah yang saat ini diangkat pada penelitian. Faktor-faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja agar dapat memanfaatkan dan meningkatkan kemampuan dapat dijadikan informasi penting bagi manajemen koperasi TKBM untuk dapat mengatasi permasalahan yang ada sekarang. Sehingga, ketika kesejahteraan anggotanya dapat lebih terpenuhi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan kualitas kerja yang baik juga.

Tabel 4. 15 Validasi Implikasi Manajerial

Alat Analisis	Temuan	No	Implikasi Manajerial	Validasi			Keterangan	*Stakeholder* terkait
				Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju		
PLS SEM	*Incentive compensation* berdasarkan performansi dari kelompok kerja menunjukkan hasil bahwa berpengaruh positif terhadap *motivation enhancing HPWP* berdasarkan evaluasi karyawan.	1	Mengkaji ulang mengenai sistem pemberian kompensasi. Dapat dilakukan dengan memberikan bonus ketika ketercapaian dalam suatu kelompok kerja tersebut dapat lebih efisien dalam bekerja yang dapat dighitung melalui jumlah barang yang dilakukan bongkar muat.	✓			Telah dilakukan bonus untuk tiap kelompok kerja berdasarkan jumlah barang yang dibongkar setelah kegiatan telah berakhir.	Pengurus koperasi TKBM, Pihak Pemberi jasa
PLS SEM	*Physical health problem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *health well-being*	2	Mendiskusikannya kembali masalah kesehatan dari para tenaga kerja dan hak-haknya untuk mendapatkan fasilitas kesehatan dengan cara mendata kembali tenaga kerja mana yang masuk dalam kategori usia sudah melewati masa produktif dan memiliki		✓		Perlu mendiskusikannya dengan bendahara untuk mengetahui anggaran yang diperlukan sesuai atau tidak dan juga perlu mengadakan rapat dengan para tenaga	Pengurus, Bendahara, dan tenaga kerja bongkar muat

			penyakit bawaan yang dideritanya agar dapat mendapatkan evaluasi kesehatan secara berkala				kerja.	
PLS SEM	*Job security* berpengaruh positif terhadap *Motivation enhancing HPWP (employment security)*.	3	Memberikan jaminan kesehatan yang berasal dari Koperasi TKBM sendiri, yaitu ketika tenaga kerja membutuhkan untuk berobat, hal itu dapat ditanggung oleh koperasi TKBM.	✓			Telah melakukan rapat baik dengan pihak-pihak yang terkait untuk merundingkan dan memberlakukan aturannya pada tahun 2020 ini.	Pengurus Koperasi TKBM, tenaga kerja bongkar muat Pelabuhan Tanjung Wangi
PLS SEM	*Training activity* pada *variabel ability enhancing HPWP* berpengaruh positif terhadap ketiga jenis kesejahteraan karyawan	4	Menyediakan informasi mengenai jenis pelatihan yang sedang dibutuhkan bagi para tenega kerja		✓		Pihak kepengurusan perlu merundingkan dengan anggota dan juga kepengurusan, dan juga perlu mencari *sum*ber terpercaya agar dapat mendapatkan informasi yang sesuai.	Tenaga kerja bongkar muat (TKBM), Pengurus, *Sum*ber informasi pemberi pelatihan
PLS SEM	*Overall job satisfaction* berpengaruh positif	5	Melakukan kegiatan-kegiatan dengan lingkungan yang mendukung dan dapat		✓		Pihaknya masih memerlukan koordinasi dengan stakeholder	Mitra kerja koperasi TKBM,

	terhadap *happiness well-being*		mempengaruhi kepuasan mereka. Pengurus dapat melakukan kerja sama dengan pihak mitra kerja lain seperti Pelindo 3 untuk melakukan kegiatan yang melibatkan para tenaga kerja				perusahaan lain agar dapat mengajukannya.	Pengurus Koperasi TKBM

Penyusunan implikasi manajerial ini disusun oleh peneliti berdasarkan hasil temuan dari analisis data dan pengolahan data yang kemudian divalidasi oleh pihak perwakilan dari salah seorang pengurus dari Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi. Hal ini dilakukan agar dapat dipertimbangkan masukan-masukan mana yang memang sesuai untuk dilakukan, mana yang masih perlu dipertimbangkan, dan mana yang tidak perlu dilakukan. Terdapat skala prioritas juga yang berasal dari hasil validasi dengan pihak kepengurusan koperasi TKBM yang nantinya akan diketahui mana yang akan lebih dahulu dilakukan. Berikut uraian dari masing-masing implikasi manajerial yang telah dibahas.

1. Berdasarkan temuan bahwa *incentive compensation* berdasarkan performansi dari kelompok kerja menunjukkan hasil bahwa berpengaruh positif terhadap *motivation enhancing HPWP* berdasarkan evaluasi karyawan. Hal ini mendapatkan skor terendah jika dibandingkan dengan *incentive compensation* berdasarkan performansi dari individu. Sehingga dapat ditarik implikasi manajerial untuk mengkaji ulang mengenai sistem pemberian kompensasi seperti hasil uang lembur, bonus yang di dapat berdasarkan ketercapaian kinerja yang didapat berdasarkan dari kelompok kerja tersebut. Dapat dilakukan dengan memberikan bonus ketika ketercapaian dalam suatu kelompok kerja tersebut dapat lebih efisien dalam bekerja yang dapat dighitung melalui jumlah barang yang dilakukan bongkar muat. Hal itu nantinya akan diberikan bonus kepada kelompok kerja tersebut dan akan dibagi sesuai dengan kebutuhan mereka tergantung dari kelompok kerja tersebut. Implikasi manajerial ini mendapatkan validasi setuju dari pengurus koperasi TKBM karena telah dilakukan bonus untuk tiap kelompok kerja berdasarkan jumlah barang yang dibongkar setelah kegiatan telah berakhir.
2. Berdasarkan temuan bahwa *physical health problem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *health well-being.* Kesejahteraan fisik yang berhubungan dengan kesehatan sangat penting bagi tenaga kerja bongkar muat karena jenis pekerjaan ini memiliki risiko kerja yang besar. Hal ini juga didukung dengan tidak adanya evaluasi secara

berkala mengenai kondisi kesehatan mereka. Oleh karena itu ditarik implikasi manajerial untuk dapat mendiskusikannya kembali masalah kesehatan dari para tenaga kerja dan hak-haknya untuk mendapatkan fasilitas kesehatan dengan cara mendata kembali tenaga kerja mana yang masuk dalam kategori usia sudah melewati masa produktif dan memiliki penyakit bawaan yang dideritanya agar dapat mendapatkan evaluasi kesehatan secara berkala. Ini dilakukan agar mereka lebih diperhatikan dibandingkan dengan tenaga kerja dengan usia masa-masa produktif dan keadaan kesehatan fisiknya masih baik. Dengan begitu, sasaran dapat tepat dan tidak perlu membutuhkan banyak pengeluaran dibandingkan dengan meratakan dengan memberi semua pekerja evaluasi kesehatan secara berkala. Implikasi manajerial ini mendapatkan validasi cukup setuju dari pihak pengurus koperasi TKBM karena pengurus perlu mendiskusikannya dengan bendahara untuk mengetahui anggaran yang diperlukan sesuai atau tidak dan juga perlu mengadakan rapat dengan para tenaga kerja untuk mendiskusikan masalah ini.

3. Selanjutnya berdasarkan temuan bahwa *job security* berpengaruh positif terhadap *Motivation enhancing HPWP (employment security)*. Juga dengan adanya keputusan dari Koperasi TKBM pada tahun lalu yang menyatakan adanya pemberhentian mengenai asuransi BPJS Kesehatan kepada para tenaga kerja karena kembali lagi pada masalah iurang yang membebani tenaga kerja tidak sebanding dengan upah yang mereka dapat. Asuransi tersebut juga menjadi faktor para tenaga kerja mendapatkan keamanan kerja lebih. Oleh karena itu dapat ditarik implikasi manajerial dengan melakukan perundingan dalam kepengurusan untuk tetap memberikan jaminan kesehatan yang berasal dari Koperasi TKBM sendiri, yaitu ketika tenaga kerja membutuhkan untuk berobat, hal itu dapat ditanggung oleh koperasi TKBM. Implikasi ini mendapatkan validasi setuju karena pihak koperasi telah melakukan rapat baik dengan pihak-pihak yang terkait untuk merundingkan dan memberlakukan aturannya pada tahun 2020 ini.

4. Berdasarkan temuan bahwa *training activity* pada *variabel ability enhancing HPWP* berpengaruh positif terhadap ketiga jenis kesejahteraan karyawan. Juga dengan didukungnya kebutuhan beberapa pelatihan yang diperlukan para tenaga kerja seperti pilot Derek yang memerlukan sertifikasi untuk mendapatkan posisi tersebut. Implikasi manajerial yang dapat ditarik yaitu dengan menyediakan informasi mengenai jenis pelatihan yang sedang dibutuhkan bagi para tenega kerja. Hal ini berfungsi agar dapat memberikan kemudahan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Dengan begitu, dapat para tenaga kerja mendapatkan kemudahan dan mampu membuat mereka lebih nyaman bekerja disana. Implikasi ini mendapatkan validasi cukup setuju karena pihak kepengurusan perlu merundingkan dengan anggota dan juga kepengurusan, dan juga perlu mencari *sum*ber terpercaya agar dapat mendapatkan informasi yang sesuai.
5. Berdasarkan temuan bahwa *Overall job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *happiness well-being*. Dengan melihat juga keadaan pelabuhan tanjung wangi yang kapasitas kegiatannya juga menurun yang menjadikan kepuasan mereka saat bekerja menjadi ikut menurun. Pihak koperasi TKBM tidak dapat melakukan tindakan apapun untuk dapat menambah kapasitas bongkat muat di pelabuhan, namun pihak koperasi TKBM dapat melakukan kegiatan lain yang dapat membuat tenaga kerja tetap mendapatkan kepuasan. Sehingga dapat ditarik implikasi manajerial bahwa pihak kepengurusan koperasi TKBM dapat melakukan kegiatan-kegiatan dengan lingkungan yang mendukung dan dapat mempengaruhi kepuasan mereka. Pengurus dapat melakukan kerja sama dengan pihak mitra kerja lain seperti Pelindo 3 untuk melakukan kegiatan yang melibatkan para tenaga kerja. Implikasi ini mendapatkan validasi cukup setuju karena pihaknya masih memerlukan koordinasi dengan *stakeholder* perusahaan lain agar dapat mengajukannya.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai hasil simpulan dan keterbatasan dari penelitian ini, dan juga akan menguraikan mengenai saran untuk penelitian selanjutnya untuk mengatasi keterbatasan yang ada dalam penelitian.

5.1 Simpulan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini berdasarkan analisis dan diskusi, dapat ditarik kesimpulan yang mengacu pada tujuan penelitian. Berikut merupakan hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian yang telah dilakukan:

1. *Ability Enhancing HPWP* berpengaruh positif signifikan terhadap *health*, dan *happiness well-being*, dan menghasilkan temuan baru berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *relational well being*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi praktik kerja dalam hal meningkatkan kemampuan pekerja, akan berdampak pada semakin tingginya juga kesejahteraan para pekerja tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi baik dari kesejahteraan fisik, psikologis dan relasinya dengan orang lain. Ketidak signifikan yang dihasilkan disebabkan karena variabel *training* tidak berpengaruh besar terhadap meningkatnya kesejahteraan relasi tenaga kerja.
2. *Motivation Enhancing HPWP (Employee evalutiaon)* menghasilkan temuan baru yaitu berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *health* dan *happiness well being* dikarenakan perbedaan jenis pekerjaan karyawan *outsource* dimana variabel kompensasi insentif dapat meningkatkan kesejahteraan fisik, psikologis dan negatif tidak signifikan terhadap *relational well being.* Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi praktik kerja dalam hal meningkatkan motivasi kerja berdasarkan evaluasi karyawan, akan berdampak pada semakin tingginya kesejateraan fisik para pekerja tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi, semakin tingginya kesejateraan psikologis mereka, dan dapat menurunkan kesejahteraan relasi mereka dengan orang lain. Namun, terjadi ketidak signifikansi dikarenakan kompensasi insentif yang berasal dari kelompok kerja tidak mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja.

3. *Motivation Enhancing HPWP (Employment Security)* berpengaruh positif signifikan terhadap *health, happiness,* dan *relational well being.* Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi praktik kerja dalam hal meningkatkan motivasi pekerja berdasarkan keamanan kerja yang didapatkan, akan berdampak pada semakin tingginya juga kesejahteraan para pekerja tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi baik dari kesejahteraan fisik, psikologis dan relasinya dengan orang lain. Hal ini dapat memberikan pengaruh baik jika koperasi TKBM lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
4. *Opportunity Enhancing HPWP* menghasilkan temuan baru berpengaruh positif signifikan terhadap *health* (berbanding terbalik dengan hipotesis 4a menunjukkan hasil negatif) dan *happiness well being,* dan negatif signifikan terhadap *relational well being.* Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi praktik kerja dalam hal meningkatkan kesempatan kerja mereka agar dapat berkembang menjadi lebih baik akan berdampak pada semakin tingginya kesejateraan fisik para pekerja tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi karena variabel otonomi kerja dapat meningkatkan kesehatan mental tenaga kerja, semakin tingginya kesejateraan psikologis mereka, dan dapat menurunkan kesejahteraan relasi mereka dengan orang lain karena variabel *self-directed teamwork* dapat menurunkan variabel *interpersonal relation*. Hal ini dapat memberikan pengaruh baik jika koperasi TKBM lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

5.2 Saran

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam pengumpulan dan pengolahan data seperti yang telah disampaikan sebelumnya, selanjutnya akan disampaikan keterbatasan dan saran masukan yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dan juga untuk objek penelitian.

1. Keterbatasan Penelitian

a. Penelitian ini terbatas hanya untuk satu objek amatan yaitu TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi. Sehingga hanya dapat merepretasikan dari satu

sub sektor pekerjaan saja. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan secara langsung dan juga diberikan secara *online* jika memungkinkan bagi responden. Berdasarkan hasil pengumpulan data, banyak responden lebih memilih untuk mengisi kuisioner secara langsung dan tidak menggunakan survei online karena keterbatasan responden. Hal ini juga didukung dengan jadwal kerja mereka yang berdasarkan *shift* kerja yang juga mengakibatkan peneliti harus menyesuaikan dengan shift kerja mereka.

b. Kegiatan pelakasaan penelitian ini dilakukan pada saat pandemic Covid-19. Hal ini tentu saja menjadi kendala terbesar bagi peneliti dalam mengumpulkan data responden. Dari data yang diperlukan sejumlah 167 orang, hanya didapatkan 100 orang. Selain berdampak pada sepinya kegiatan di pelabuhan sehingga pengumpulan data dapat mulai berjalan pada akhir Mei, pandemik ini juga membuat orang untuk selalu berjaga jarak, dan hal tersebut juga merupakan kendala saat mengambil data karena harus tetap mengikuti protokol kesehatan dan keterbatasan waktu untuk berinteraksi.
c. Adanya perbedaan persepsi dari responden saat mengisi kuisioner yang diberikan. Hal ini dapat terjadi karena maksud yang ditangkap terkadang tidak sesuai dengan maksud dari isi pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian itu. Perbedaan tersebut dapat terjadi mengingat beberapa dari responden memiliki rentan usia yang terbilang sudah cukup tua, juga terdapat perbedaan yang terjadi karena adanya perbedaan posisi kerja dari para tenaga kerja bongkar muat.

2. Saran Penelitian Selanjutnya

a. Pada penelitian ini, sangat terbatas terhadap jumlah responden. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dan tidak terhalang oleh pandemi yang sedang terjadi dapat memperoleh jumlah responden yang lebih banyak juga.
b. Pada penelitian ini juga terbatas terhadap indikator dari masing-masing variabel. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah indikator-indikator lain yang dapat diambil dari penelitian lain yang saling

berhubungan. Sehingga hasil yang didapat juga menjadi lebih menggambarkan hubungan yang baik dan model yang lebih baik juga.

c. Penelitian ini mempelajari tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi, maka diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mempelajari objek lain seperti memperbanyak sub sektor jenis pekerjaan dan dapat mengeksplorasi perbedaan karakteristik yang dihasilkan.
d. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan *Multigroup analysis* (MGA) PLS-SEM, dimana ini merupakan teknik analisis yang terbilang baru untuk dapat memberikan solusi atas hasil yang menunjukkan positif maupun negatif dari tiap-tiap kelompok dan juga perbedaan hasil signifikansi yang cukup jauh.

3. Saran Untuk Objek Penelitian

Pihak koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Wangi dapat segera melakukan masukan-masukan yang terdapat pada bagian implikasi manajerial sesuai dengan tingkat prioritas yang dipilih. Dengan mendahulukan validasi yang disetujui lalu dilanjutkan melanjutkan pada validasi dengan cukup setuju. Hal ini berkaitan dengan pentingnya memperbaiki faktor-faktor tersebut demi meningkatkan kesejahteraan para tenaga kerja dan kenyamanan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*. Cornell University Press.

Artz, B. (2008). The role of firm size and performance pay in determining employee job satisfaction brief: Firm size, performance pay, and job satisfaction. *Labour*, *22*(2), 315–343. https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00398.x

Boxall, P., Guthrie, J. P., & Paauwe, J. (2016). Editorial introduction: Progressing our understanding of the mediating variables linking HRM, employee well-being and organisational performance. Human Resource Management Journal, 26(2), 103–111. doi:10.1111/1748-8583.12104

Conroy, S. A., & Gupta, N. (2016). Team Pay-For-Performance: The Devil is in the Details. *Group and Organization Management*, *41*(1), 32–65. https://doi.org/10.1177/1059601115607746

Conway, E., Fu, N., Monks, K., Alfes, K., & Bailey, C. (2015). DEMANDS OR RESOURCES? THE RELATIONSHIP BETWEEN HR PRACTICES, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND EMOTIONAL EXHAUSTION WITHIN A HYBRID MODEL OF EMPLOYMENT RELATIONS. *Human Resource Management*, *55*(5), 901–917. https://doi.org/10.1002/hrm

Cottini, E. (2012). Health at work and low pay: A European perspective. The Manchester School, 80(1), 75–98. doi:10.1111/j.1467-9957.2011.02250.x

De Oliveira, L. B., & Da Silva, F. F. R. A. (2015). The effects of high performance work systems and leader-member exchange quality on employee engagement: Evidence from a brazilian non-profit organization. *Procedia Computer Science*, *55*(Itqm), 1023–1030. https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.07.092

De Witte, H., Pienaar, J., & de Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, *51*(1),

18–31. https://doi.org/10.1111/ap.12176

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*(1), 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2003). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512. doi:10.1037//0021-9010.86.3.499

Eurofound. (2015b). 6th European Working Conditions Survey. Technical report. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/6th_ewcs_-_technical_report.pdf

Fang, R., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2011). The organizational socialization process: Review and development of a social capital model. Journal of Management, 37(1), 127–152. doi:10.1177/0149206310384630

Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*(2), 123–137. https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161

Franco-Santos, M., & Doherty, N. (2017). Performance management and well-being: a close look at the changing nature of the UK higher education workplace. *International Journal of Human Resource Management*, *28*(16), 2319–2350. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1334148

Gillam, C., & Charles, A. (2018). Fishers in a Brazilian Shantytown: Relational wellbeing supports recovery from environmental disaster. *Marine Policy*, *89*(November 2017), 77–84. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2017.12.008

Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, *21*(3), 51–63.

https://doi.org/10.5465/AMP.2007.26421238

Guerci, M., Hauff, S., & Gilardi, S. (2019). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs? *International Journal of Human Resource Management*, *0*(0), 1–31. https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1695647

Hanjani, D. A., Maryunianta, Y., & Kesuma, S. I. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara Ii Unit Kebun Sawit Seberang. Journal of Agriculture and Agribusiness Socioeconomics, 1(1), 15332.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, *6*(4), 307–324. https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307

Jaya, I. N., & *Sum*ertajaya, I. M. (2008). Permodelan Persamaan Struktural Dengan Partial Least Square. 118-132

Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2013). High-Performance Work Systems and Job Control: Consequences for Anxiety, Role Overload, and Turnover Intentions. *Journal of Management*, *39*(6), 1699–1724. https://doi.org/10.1177/0149206311419663

Jiang, K., Lepak, D. P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A. L. (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review*, *22*(2), 73–85. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.005

Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam on December,16-17 2018.* Batam: Universitas Batam. DOI: 10.5281/zenodo.2538001

Kilduff, M., & Brass, D. J. (2010). Job design: A social network perspective. Journal of Organizational Behavior, 31(2-3), 309–318. doi:10.1002/job.609

Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., & Harden, E. E. (2006). A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *25*(06), 217–271. https://doi.org/10.1016/S0742-7301(06)25006-0

Lin, S. C., Persada, S. F., & Nadlifatin, R. (2014). A study of student behavior in accepting the Blackboard Learning System: A Technology Acceptance Model (TAM) approach. *Proceedings of the 2014 IEEE 18th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design, CSCWD 2014*, 457–462. https://doi.org/10.1109/CSCWD.2014.6846888

Mathieu, J. E., Goodwin, G. F., Heffner, T. S., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(2), 273–283. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.273

Medianto, D. (2017). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1–47.

Mihail, D. M., & Kloutsiniotis, P. V. (2016). The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece. *European Management Journal*, *34*(4), 424–438. https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.01.005

Nixona, A. E., Mazzolab, J. J., Bauera, J., Kruegerc, J. R., & Spectora, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work and Stress*, *25*(1), 1–22. https://doi.org/10.1080/02678373.2011.569175

Ogbonnaya, C., & Messersmith, J. (2019). Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes? *Human Resource Management Journal*, *29*(3), 509–526. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12203

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research Methods for Business Students. In *International Journal of the History of Sport* (fifth, Vol. 30). https://doi.org/10.1080/09523367.2012.743996

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315. doi:10.1002/job.248

Shiker , M. A. (2012). Multivariate Statistical Analysis. *British Journal of Science*,*6*, 55.

Sugiyarti, G., & Meiliana, T. W. (2018). Analisis Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Peran Moderasi Budaya Organisasi Pada Pedagang Kaki Lima Di Perumnas Tlogosari Kota Semarang. *Serat Acitya*, *7*(2), 90.

Tenenhaus, M., Amato, S., & Vinzi, V. E. (2000). *A global Goodness – of – Fit index for PLS structural*.

Vardarlıer, P. (2016). Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *235*(October), 463–472. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.057

White, S. C. (2015). Relational Wellbeing: A Theoretical and Operational Approach. *BATH PAPERS IN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AND WELL-BEING*, *43*(November 2015).

Zhang, M., Zhu, C. J., Dowling, P. J., & Bartram, T. (2013). Exploring the effects of high-performance work systems (HPWS) on the work-related well-being of Chinese hospital employees. *International Journal of Human Resource Management*, *24*(16), 3196–3212. https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775026

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LAMPIRAN

KUISIONER SKRIPSI

BAGIAN I

Tanggal :

Saya Augita Pramesti Ardeani, mahasiswi semester 8 Departemen Manajemen Bisnis ITS Surabaya yang sedang melakukan penelitian Skripsi dengan judul **"Pengaruh *High Performance Work Practices* (HPWP) Terhadap Tiga Dimensi Kesejahteraan Karyawan: *Health, Happiness,* dan *Relational Well-being* (Studi Kasus: Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi)**. Agar dapat menyelesaikan skripsi ini, saya memerlukan dukungan dari responden dengan mendapatkan data yang berupa hasil kuisioner yang akan Bapak/Saudara isi terkait keadaan responden yang berhubungan dengan penelitian ini. Saya berharap Bapak/Saudara berkenan mengisi kuisioner dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kondisi sebenarnya di lapangan dalam menjalankan profesi menjadi salah satu tenaga kerja bongkar muat (TKBM) pada Pelabuhan Tanjung Wangi.

Apabila Bapak/Saudara memiliki beberapa pertanyaan mengenai kuisioner ini dapat menghubungi saya: Augita Pramesti Ardeani (Tita) pada nomor 08980611922 (via telepon, Whatsapp, Line, Telegram) atau email augita98@gmail.com. Terima kasih saya ucapkan atas ketersediaan Bapak/Saudara dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang Bapak/Saudara berikan dalam penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya serta hanya digunakan hanya untuk keperluan penelitian.

Hormat Saya,

Augita Pramesti Ardeani

NRP. 0911640000025

BAGIAN II
IDENTITAS RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa secara sukarela untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. (WAJIB DI ISI)

Nama : _____

No HP : _____

(Mohon Diisi untuk Undian Pulsa Total Rp. 200.000 untuk 4 Orang Pemenang)

Usia	: a. 26-30 tahun	b.31-35 tahun	c. 36-40 tahun
	d. 41-45 tahun	e. 46-50 tahun	f. >50 tahun
Posisi kerja	: a. Anggota	b. Pilot Derek	c. KRK/Mandor
Masa Bekerja	: a. 0-5 tahun	b. 6-10 tahun	c. 11-15 tahun
	d. 16-20 tahun	e. >20 tahun	
Pendidikan Terakhir	: a.SD/sederajat	b.SMP/sederajat	c.SMA/sederajat
	d. D3/S1	e. Lainnya:	
Status Pernikahan	: a. Menikah	b. Belum Menikah	
Jumlah Tanggungan	: a. 0-2 orang	b. >2 orang	

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Anda.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju CS : Cukup Setuju

S : Setuju SS : Sangat Setuju

BAGIAN III

No.	***Ability Enhancing HPWPs***					
		STS	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1.	Saya mendapatkan banyak pelatihan yang diberikan baik yang dibayar atau diberikan oleh oleh kantor					
	***Motivation Enhancing HPWPs* berdasarkan evaluasi karyawan**					
		STS	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1.	Kantor memberikan kompensasi insentif (upah) berdasarkan kinerja dari tiap individu					

2.	Kantor memberikan kompensasi insentif (upah) berdasarkan kinerja dari tiap-tiap kelompok kerja					
	***Motivation enhancing HPWPs* berdasarkan keamanan kerja**					
		STS	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1.	Terjadi prospek peningkatan karir yang dirasakan oleh pekerja saat bekerja					
2.	Mendapatkan keamanan kerja yang dirasakan oleh pekerja saat bekerja					
	Opportunity enhancing HPWPs					
		STS	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1.	Saya dapat mengubah urutan tugas saat bekerja					
2.	Saya dapat mengubah metode kerja saat bekerja					
3.	Saya dapat mengubah kecepatan atau tingkat pekerjaan saat bekerja					
4.	Saya dapat bekerja secara mandiri dengan cara memutuskan pembagian tugas					
5.	Saya dapat bekerja secara mandiri dengan cara memutuskan kepala tim					
6.	Saya dapat bekerja secara mandiri dengan cara memutuskan jadwal pekerjaan					
7.	Saya mendapatkan peluang untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi, terlibat dalam meningkatkan kerja organisasi atau proses kerja					

BAGIAN IV

No.	**Kesejahteraan Fisik / Kesehatan**					
		STS	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1.	Saat bekerja, saya mengalami masalah sakit punggung, nyeri otot pada bahu, leher dan / atau anggota badan atas					
2.	Saat bekerja, saya mengalami kecemasan, kelelahan keseluruhan, sulit tidur, bangun berulang kali selama tidur, bangun dengan perasaan kelelahan					
	Kesejahteraan Psikologis					

		STS	TS	CS	S	SS
1.	Pekerjaan ini memberikan kepuasan kerja secara keseluruhan bagi saya					
2.	Pada saat bekerja, saya mendapatkan energi yang penuh dan bersemangat					
3.	Saya tertarik dan antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
4.	Waktu berlalu dengan cepat ketika saya bekerja					
5.	Selama bekerja, keadaan emosional saya sering merasa terkuras					
6.	Setelah bekerja, saya biasanya merasa lusuh dan lelah					
7.	Saya sering merasa tegang, gelisah, gugup, atau cemas atau kesulitan tidur karena pikiran yang bermasalah					
	Kesejahteraan Relasi dengan yang lain					
		STS	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
1.	Saya mendapatkan perlakuan yang adil saat bekerja					
2.	Saya dapat mudah bergaul dengan rekan kerja yang lain					

BAGIAN V

Sekian kuesioner penelitian ini, apabila Bapak/Saudara memiliki saran kepada penulis dapat menuliskan di kolom berikut:

Saran:

Terimakasih atas kesedian yang diberikan oleh Bapak/Saudara untuk mengisi kuisioner.

Semoga kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Uji Outlier

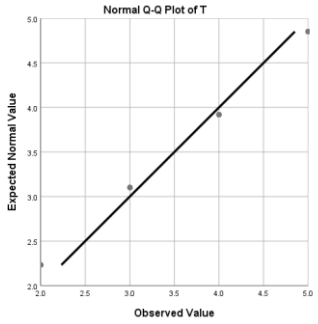
Descriptive Statistics

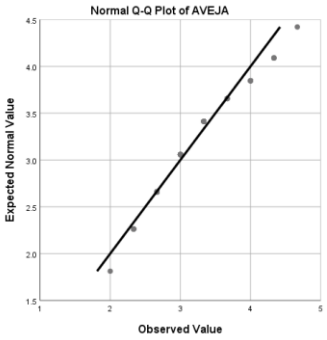
	N	Minimum	Maximum	*Mean*	Std. Deviation
Zscore: T	100	-1.83268	1.32711	.0000000	1.00000000
Zscore: ICIP	100	-2.10420	1.01313	.0000000	1.00000000
Zscore: ICGP	100	-1.49986	1.94809	.0000000	1.00000000
Zscore: CAP	100	-1.78639	1.15821	.0000000	1.00000000
Zscore: JS	100	-1.74066	1.06686	.0000000	1.00000000
Zscore: JA1	100	-1.03562	2.94752	.0000000	1.00000000
Zscore: JA2	100	-2.27896	2.02096	.0000000	1.00000000
Zscore: JA3	100	-2.28367	1.69947	.0000000	1.00000000
Zscore: SDT1	100	-2.20250	2.51714	.0000000	1.00000000
Zscore: SDT2	100	-2.35323	1.68088	.0000000	1.00000000
Zscore: SDT3	100	-.79603	3.39362	.0000000	1.00000000
Zscore: OP	100	-1.34215	1.70818	.0000000	1.00000000
Zscore: PHP	100	-2.84313	1.07843	.0000000	1.00000000
Zscore: MHP	100	-1.73846	1.80942	.0000000	1.00000000
Zscore: OJS	100	-2.21530	1.99096	.0000000	1.00000000
Zscore: WA1	100	-1.09141	1.81902	.0000000	1.00000000
Zscore: WA2	100	-2.33016	1.93233	.0000000	1.00000000
Zscore: WA3	100	-2.46722	1.78661	.0000000	1.00000000
Zscore: EE1	100	-1.84646	1.86502	.0000000	1.00000000
Zscore: EE2	100	-2.44932	1.31886	.0000000	1.00000000
Zscore: S	100	-1.10874	3.87438	.0000000	1.00000000
Zscore: F	100	-1.56230	1.30431	.0000000	1.00000000
Zscore: IR	100	-2.36932	1.14947	.0000000	1.00000000
Valid N (listwise)	100				

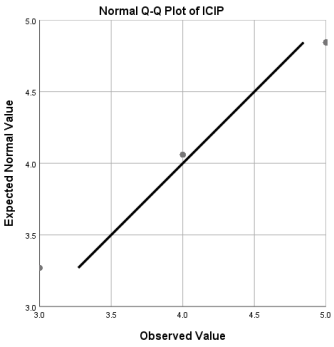
Uji Normalitas

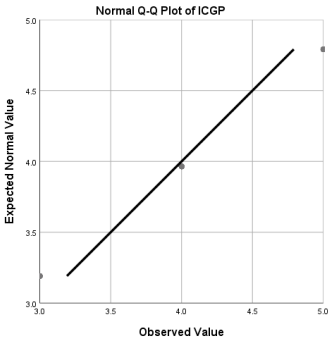
	N	Skewness			Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Std. Error	ZSkew	Statistic	Std. Error	ZKurt
T	100	-.249	.241	-1.0332	-.849	.478	-1.776
ICIP	100	-.471	.241	-1.9544	-.657	.478	-1.374
ICGP	100	.011	.241	0.0456	-.088	.478	-0.184
CAP	100	-.331	.241	-1.3734	-1.046	.478	-2.188
JS	100	-.386	.241	-1.6017	-.954	.478	-1.996
JA1	100	1.201	.241	4.9834	1.172	.478	2.452
JA2	100	.035	.241	0.1452	-.218	.478	-0.456
JA3	100	.081	.241	0.3361	-.534	.478	-1.117
SDT1	100	.144	.241	0.5975	-.116	.478	-0.243
SDT2	100	-.009	.241	-0.0373	-.437	.478	-0.914
SDT3	100	1.497	.241	6.2116	2.097	.478	4.387
OP	100	.128	.241	0.5311	-.655	.478	-1.370
PHP	100	-.612	.241	-2.5394	-.470	.478	-0.983
MHP	100	-.050	.241	-0.2075	-1.235	.478	-2.584
OJS	100	-.203	.241	-0.8423	-.124	.478	-0.259
WA1	100	.369	.241	1.5311	-.845	.478	-1.768
WA2	100	.285	.241	1.1826	-.467	.478	-0.977
WA3	100	.064	.241	0.2656	-.411	.478	-0.860
EE1	100	-.029	.241	-0.1203	-.939	.478	-1.964
EE2	100	-.032	.241	-0.1328	-1.123	.478	-2.349
S	100	1.159	.241	4.8091	2.231	.478	4.667
F	100	-.124	.241	-0.5145	-.913	.478	-1.910
IR	100	-.438	.241	-1.8174	-.616	.478	-1.289
Valid N (listwise)	100						

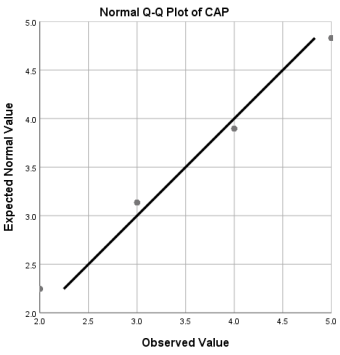
Uji Normalitas Plot Q-Q

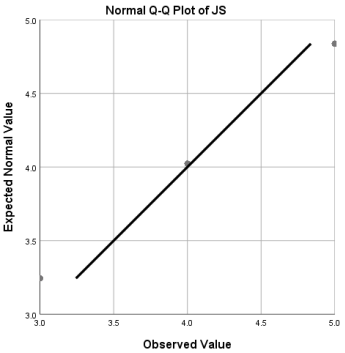


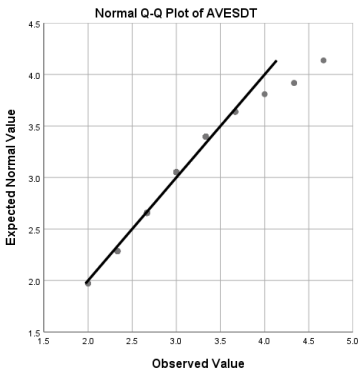


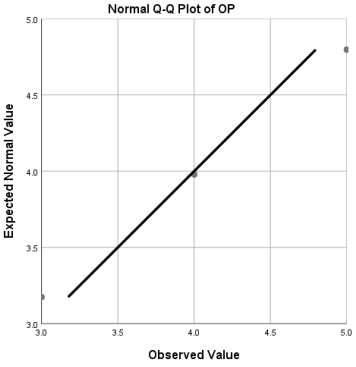


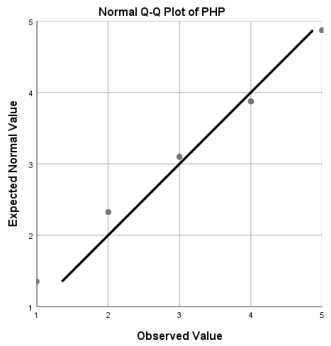


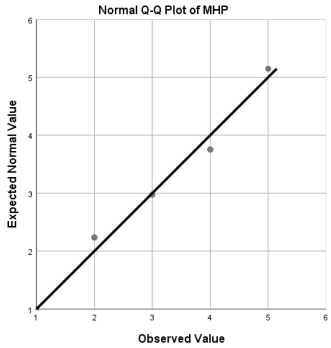


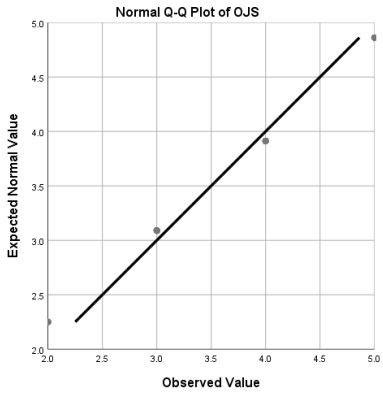


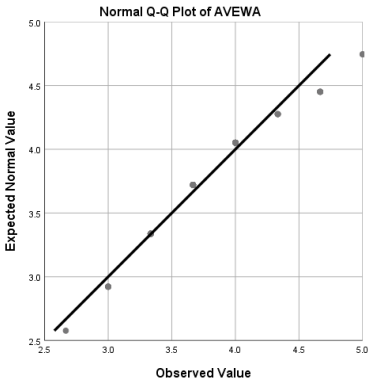


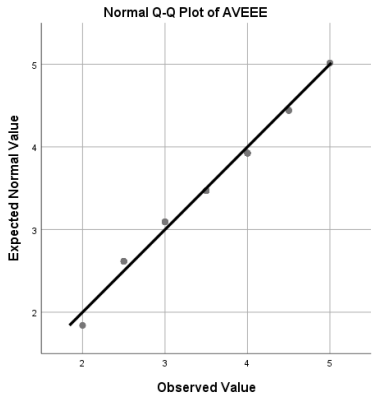


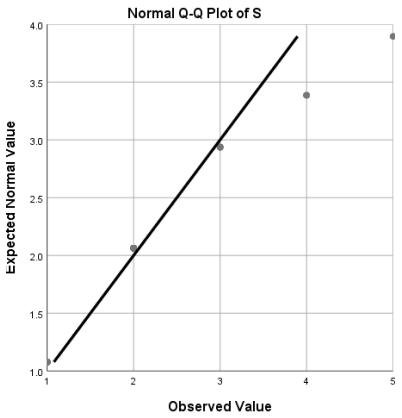

Normal Q-Q Plot of PHP
Expected Normal Value
Observed Value

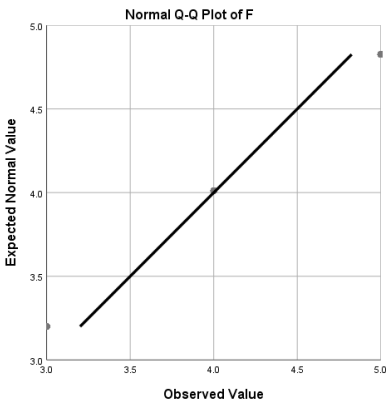

Normal Q-Q Plot of MHP
Expected Normal Value
Observed Value

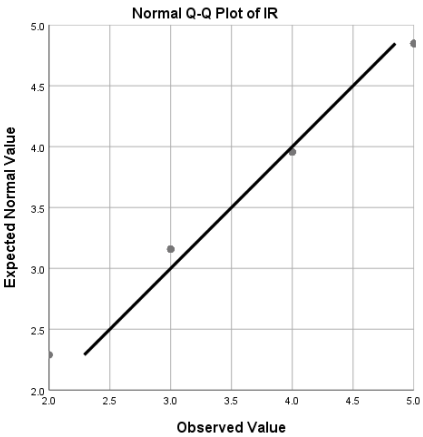

Normal Q-Q Plot of OJS
Expected Normal Value
Observed Value


Normal Q-Q Plot of AVEWA
Expected Normal Value
Observed Value

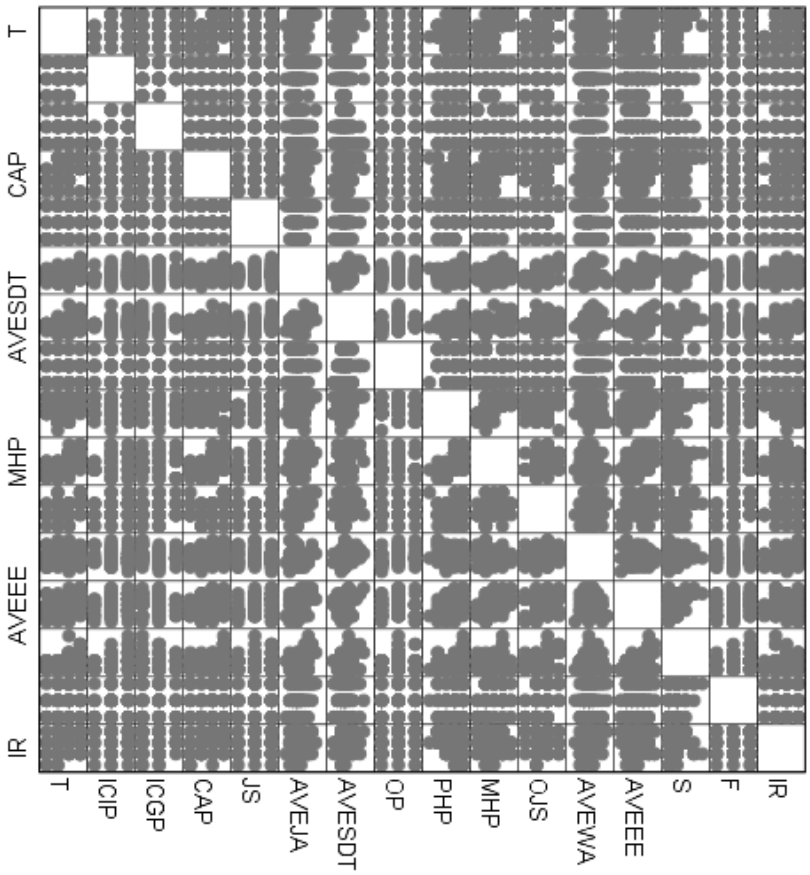

Normal Q-Q Plot of AVEEE
Expected Normal Value
Observed Value


Normal Q-Q Plot of S
Expected Normal Value
Observed Value


Normal Q-Q Plot of F
Expected Normal Value
Observed Value


Normal Q-Q Plot of IR
Expected Normal Value
Observed Value

Uji Linearitas



Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations			
		T	TotalT
T	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalT	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations			
		ICIP	TotalICIP
ICIP	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalICIP	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations			
		ICGP	TotalICGP
ICGP	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalICGP	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		CAP	TotalCAP
CAP	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalCAP	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		JS	TotalJS
JS	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalJS	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		JA1	JA2	JA3	Total JA
JA1	Pearson Correlation	1	.110	.202*	.788**
	Sig. (2-tailed)		.275	.044	.000
	N	100	100	100	100
JA2	Pearson Correlation	.110	1	-.067	.484**
	Sig. (2-tailed)	.275		.508	.000
	N	100	100	100	100
JA3	Pearson Correlation	.202*	-.067	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.044	.508		.000
	N	100	100	100	100
Total JA	Pearson Correlation	.788**	.484**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations					
		SDT1	SDT2	SDT3	TotalSDT
SDT1	Pearson Correlation	1	-.021	.260**	.620**
	Sig. (2-tailed)		.833	.009	.000
	N	100	100	100	100
SDT2	Pearson Correlation	-.021	1	-.142	.424**
	Sig. (2-tailed)	.833		.158	.000
	N	100	100	100	100
SDT3	Pearson Correlation	.260**	-.142	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.009	.158		.000
	N	100	100	100	100
TotalSDT	Pearson Correlation	.620**	.424**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations			
		OP	TotalOP
OP	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalOP	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Correlations			
		PHP	TotalPHP
PHP	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalPHP	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Correlations			
		MHP	TotalMHP
MHP	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalMHP	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Correlations			
		OJS	TotalOJS
OJS	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalOJS	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Correlations					
		WA1	WA2	WA3	TotalWA
WA1	Pearson Correlation	1	.042	.302**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.680	.002	.000
	N	100	100	100	100
WA2	Pearson Correlation	.042	1	.054	.566**
	Sig. (2-tailed)	.680		.596	.000
	N	100	100	100	100
WA3	Pearson Correlation	.302**	.054	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.002	.596		.000
	N	100	100	100	100
TotalWA	Pearson Correlation	.683**	.566**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations				
		EE1	EE2	TotalEE
EE1	Pearson Correlation	1	.305**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	100	100	100
EE2	Pearson Correlation	.305**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	100	100	100
TotalEE	Pearson Correlation	.867**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

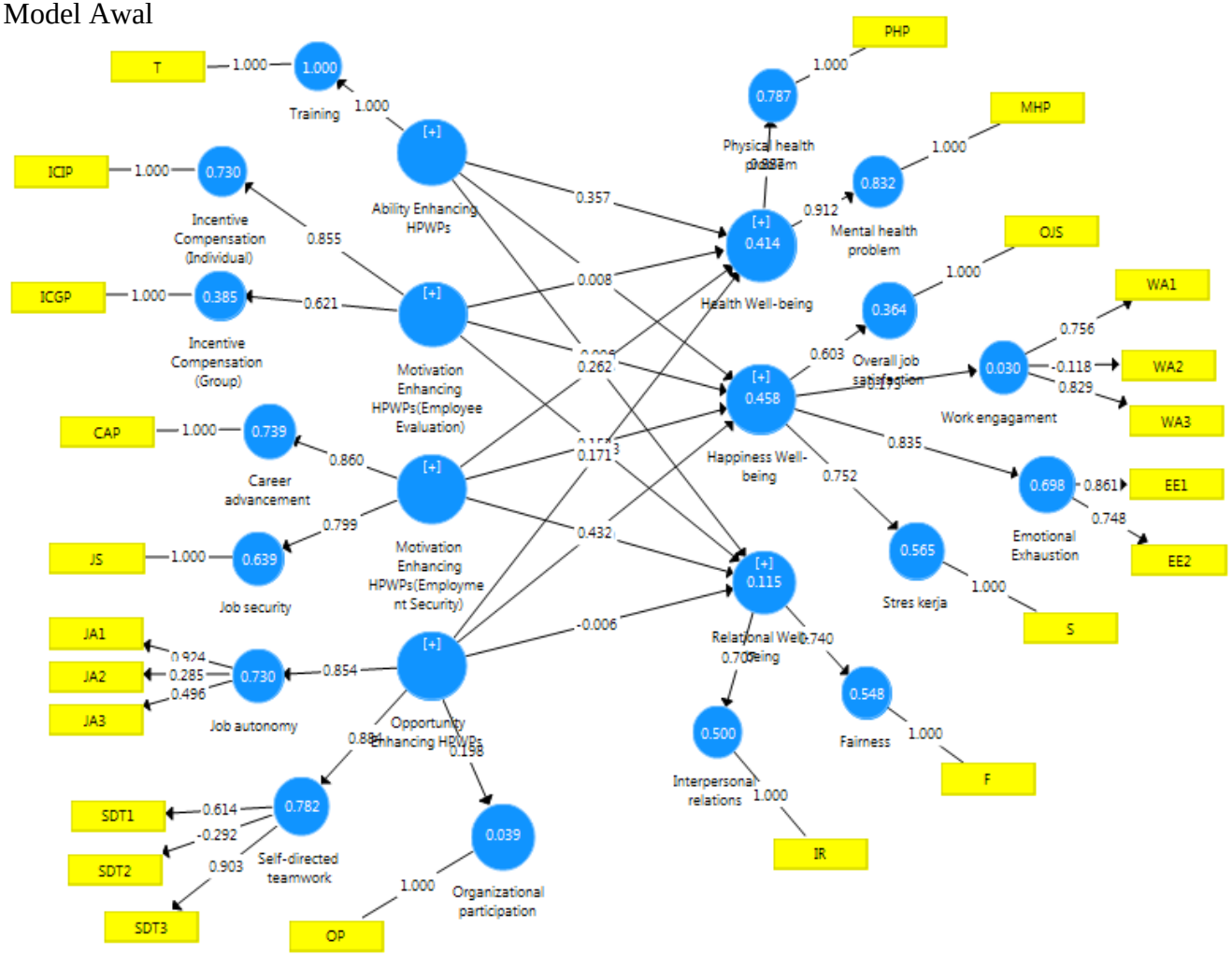
Correlations			
		S	TotalS
S	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalS	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Correlations			
		F	TotalF
F	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalF	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

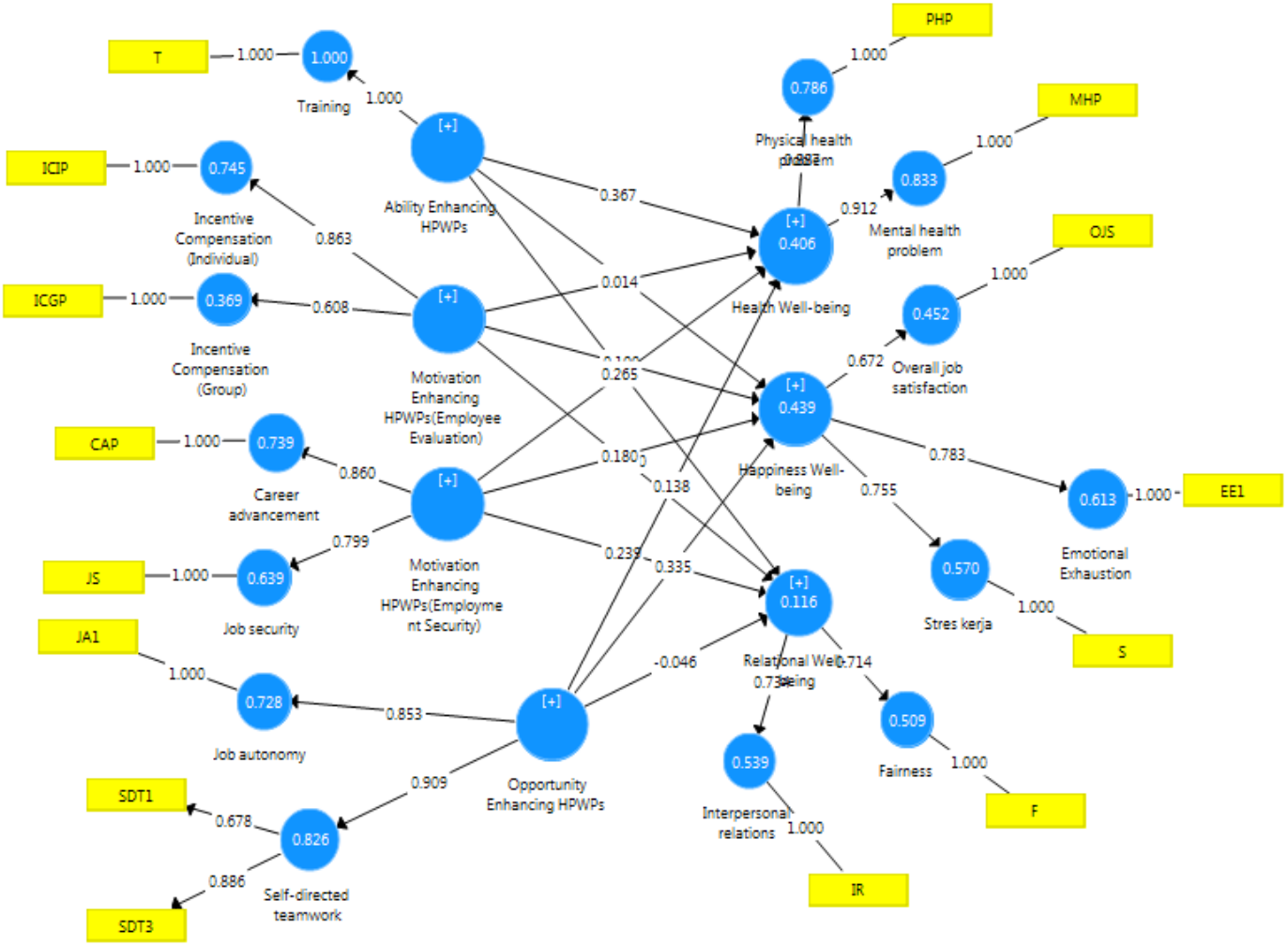
Correlations			
		IR	TotalIR
IR	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TotalIR	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sub Variabel	Cronbach's Alpha
T	.773
ICIP	.800
ICGP	.816
CAP	.772
JS	.797
AVEJA	.797
AVESDT	.801
OP	.805
PHP	.796
MHP	.768
OJS	.787
AVEWA	.813
AVEEE	.789
S	.796
F	.797
IR	.821

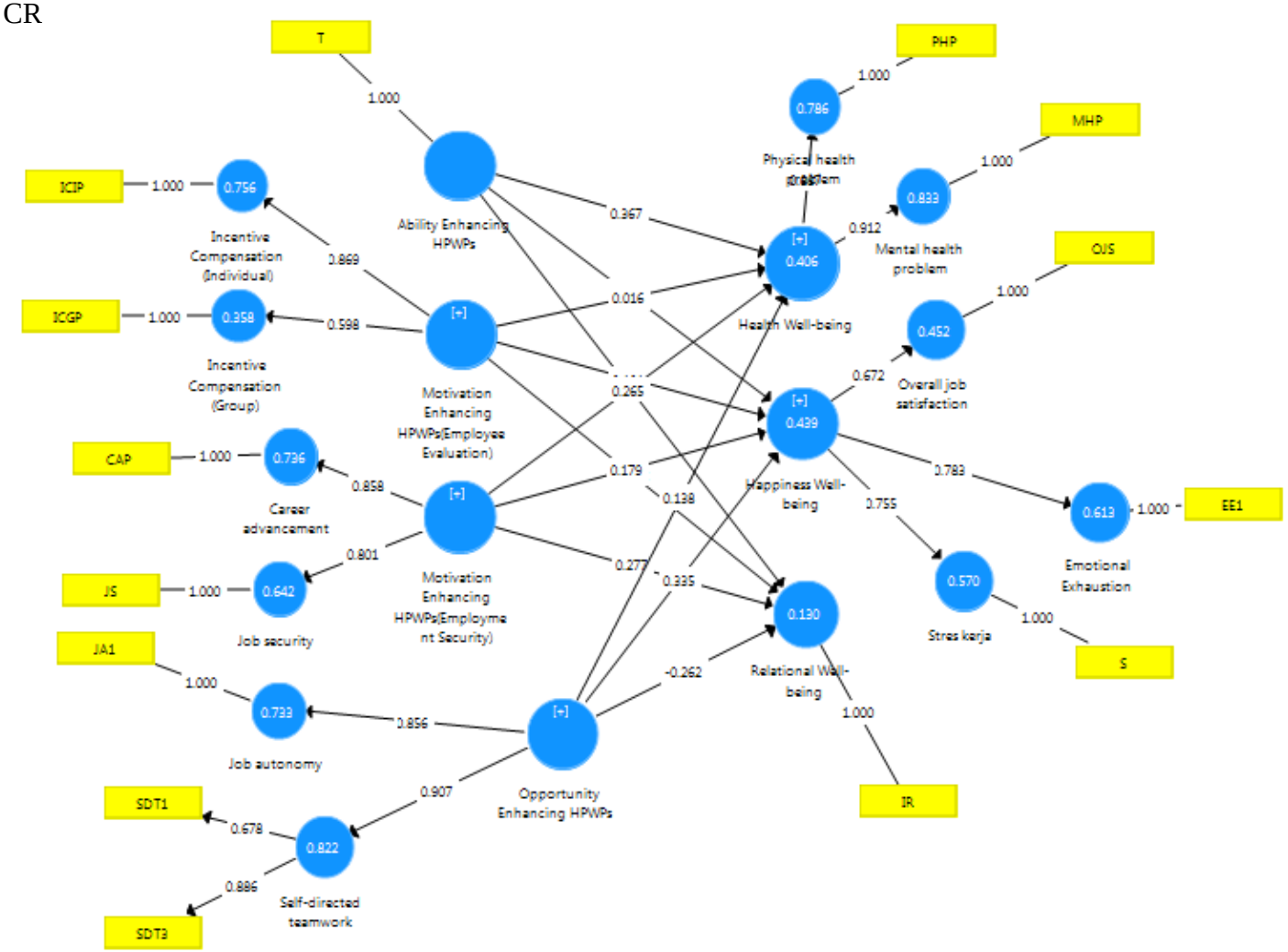
Model Awal


T
1.000
1.000
Training
[+]
Ability Enhancing HPWPs
ICIP
1.000
0.730
Incentive Compensation (Individual)
0.855
ICGP
1.000
0.385
Incentive Compensation (Group)
0.621
[+]
Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation)
CAP
1.000
0.739
Career advancement
0.860
[+]
Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security)
JS
1.000
0.639
Job security
0.799
JA1
JA2
JA3
0.924
0.285
0.496
0.730
Job autonomy
0.854
[+]
Opportunity Enhancing HPWPs
0.888
0.198
SDT1
SDT2
SDT3
0.614
-0.292
0.903
0.782
Self-directed teamwork
0.039
Organizational participation
1.000
OP
0.357
0.008
0.262
0.171
0.432
-0.006
PHP
1.000
0.787
Physical health problem
MHP
1.000
0.832
Mental health problem
0.912
[+]
0.414
Health Well-being
OJS
1.000
0.364
Overall job satisfaction
0.603
[+]
0.458
Happiness Well-being
WA1
WA2
WA3
0.756
-0.118
0.829
0.030
Work engagament
0.835
0.752
EE1
EE2
0.861
0.748
0.698
Emotional Exhaustion
0.565
Stres kerja
1.000
S
[+]
0.115
Relational Well-being
0.740
0.548
Fairness
1.000
F
0.500
Interpersonal relations
1.000
IR

Reduksi Outer Loadings, AVE



Reduksi CR


T
1.000
Ability Enhancing HPWPs
ICIP
1.000
0.756
Incentive Compensation (Individual)
ICGP
1.000
0.358
Incentive Compensation (Group)
CAP
1.000
0.736
Career advancement
JS
1.000
0.642
Job security
JA1
1.000
0.733
Job autonomy
SDT1
SDT3
0.678
0.886
0.822
Self-directed teamwork
0.869
0.598
0.858
0.801
0.856
0.907
0.367
0.016
0.265
0.179
0.277
[+]
Motivation Enhancing HPWPs(Employee Evaluation)
[+]
Motivation Enhancing HPWPs(Employment Security)
[+]
Opportunity Enhancing HPWPs
PHP
1.000
0.786
Physical health problem
MHP
1.000
0.833
Mental health problem
[+]
0.406
Health Well-being
0.912
OJS
1.000
0.452
Overall job satisfaction
0.672
[+]
0.439
Happiness Well-being
0.138
0.335
0.130
Relational Well-being
-0.262
1.000
IR
0.783
0.613
1.000
EE1
Emotional Exhaustion
0.755
0.570
Stres kerja
1.000
S

Dokumentasi Pengambilan Kuisioner

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Biodata Penulis

Augita Pramesti Ardeani, lahir di Banyuwangi pada 9 Agustus 1998. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara yang telah menempuh pendidikan formal di SD Negeri 1 Kepatihan, SMP Negeri 1 Banyuwangi, SMA Negeri 1 Glagah. Setelah menyelesaikan jenjang Pendidikan SMA di Banyuwangi, penulis melanjutkan jenjang pendidikannya di Departemen Manajemen Bisnis, Fakultas Desain Kreatif dan Bisnis Digital, Institut Teknologi Sepuluh Nopember dan mengambil konsentrasi pada bidang manajemen sumber daya manusia. Penulis mengikuti berbagai kegiatan akademik maupun non akademik pada tingkat departemen maupun institut. Penulis pernah tergabung dalam organisasi *Business Managemengt Student Association* selama periode 2017-2019. Penulis juga tergabung dalam organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa yaitu Koperasi Mahasiswa dr. Angka ITS selama periode 2017-2020 dan pernah menjadi Ketua Bidang Personalia selama 1 tahun kepengurusan. Dalam meningkatkan *softskill* dan merasakan pengalaman kerja langsung, penulis mengikuti kerja praktik di PT Pelindo III Pelabuhan Tanjung Wangi, Kabupaten Banyuwangi selama 1 bulan.

Penulis mendapatkan banyak pengalaman, pembelajaran, dan kemampuan *softskill* selama menempuh pendidikan dan bergabung dalam berbagai kegiatan atau organisasi, dan semoga dapat memberikan manfaat untuk tahapan selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait dan orang lain. Penulis terbuka untuk berdiskusi mengenai berbagai hal dan dapat dihubungi pada augita98@gmail.com.