

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, tenaga manusia berkedudukan sebagai modal strategis yang sangat menentukan pencapaian sasaran. Keberhasilan organisasi tidak semata-mata bergantung pada kecukupan dana, kecanggihan teknologi, ataupun kepemilikan sumber daya material, melainkan juga ditentukan oleh kompetensi orang-orang yang menjalankan kegiatannya. Sebagai pelaksana proses operasional, tenaga kerja berkontribusi langsung melalui pemenuhan kewajiban sesuai bidangnya. Atas dasar itu, manajemen perlu membangun situasi pekerjaan yang mendukung agar seluruh personel dapat menjalankan perannya secara maksimal dan menghasilkan sumbangan bernilai bagi organisasi.

Kompetisi usaha yang semakin ketat mengharuskan setiap entitas bisnis menyediakan suasana kerja yang mampu mendorong daya hasil sekaligus menjaga kualitas kehidupan tenaga kerjanya. Persoalan kesejahteraan perlu ditempatkan sebagai prioritas karena individu yang merasa sejahtera umumnya mempunyai dorongan bekerja lebih kuat, keterikatan lebih besar, dan kemampuan menghasilkan capaian yang lebih unggul daripada individu yang kondisi kesejahteraannya kurang baik.

Employees' well-being menggambarkan keadaan menyeluruh yang dialami individu melalui berbagai pengalaman selama menjalankan pekerjaan di suatu organisasi. Kondisi tersebut tidak terbatas pada kebugaran tubuh, tetapi turut melibatkan dimensi mental, relasi sosial, dan kestabilan emosi yang membentuk mutu kehidupan kerja. Peluang seseorang untuk menjalankan tugas secara produktif sekaligus memberi dampak konstruktif bagi organisasi akan semakin besar ketika tingkat kesejahteraannya semakin baik. (Zamralita *et al.*, 2024) menyatakan bahwa *workplace well-being* perlu menjadi perhatian organisasi karena berkaitan erat dengan kapasitas individu untuk menuntaskan pekerjaannya secara efektif.

Konsep *workplace well-being* merepresentasikan penilaian tenaga kerja atas kualitas kesejahteraan yang diperolehnya selama berada di tempat kerja. Penilaian tersebut terbentuk melalui kondisi ruang kerja, interaksi antarpersonel, bantuan organisasi, dan tersedianya ruang untuk mengembangkan diri. Tenaga kerja dengan kesejahteraan memadai umumnya memperlihatkan respons positif terhadap pekerjaan dan ikatan yang lebih kuat dengan organisasi. (Anugrah *et al.*, 2025) menerangkan bahwa kesejahteraan pegawai beserta kesehatan mentalnya turut menentukan kelangsungan dan daya hasil organisasi. Situasi pekerjaan yang terus berubah menyebabkan tenaga kerja berhadapan dengan bermacam tuntutan yang dapat memengaruhi kebugaran tubuh maupun keadaan mentalnya.

Penyediaan situasi kerja yang menunjang kualitas hidup personel dibutuhkan agar mutu hasil dan daya hasil dapat dipertahankan. memperoleh bukti bahwa *workplace well-being* berkorelasi positif dan bermakna dengan *task performance*.

Bukti tersebut mengisyaratkan bahwa performa lebih unggul cenderung diperlihatkan oleh individu yang tingkat kesejahteraannya lebih baik. (Dumitriu et al., 2025) juga menerangkan bahwa kondisi kesejahteraan tenaga kerja terbentuk oleh unsur yang berasal dari tempat kerja dan organisasi. Kajian tersebut menemukan bahwa *physical and social work environment*, *organizational characteristics of the job*, dan *perspectives on the job* berkaitan secara positif dan signifikan dengan *employees' well-being*.

Salah satu unsur yang diperkirakan berhubungan dengan kesejahteraan tenaga kerja ialah *physical and social work environment*. Konsep tersebut menggambarkan keadaan material sekaligus hubungan sosial yang dialami individu ketika menyelesaikan pekerjaannya. Komponen material dapat berupa kelayakan ruang, tingkat keamanan, ketersediaan sarana, kualitas pencahayaan, temperatur ruangan, dan keadaan tempat kerja secara umum. Adapun komponen sosial meliputi pola komunikasi, hubungan antarrekan, kolaborasi dalam kelompok, serta bantuan sosial yang diterima selama aktivitas kerja berlangsung.

Lingkungan fisik dan sosial yang dikelola secara memadai dapat membentuk pengalaman pekerjaan yang menyenangkan. Rasa terlindungi dan nyaman memudahkan tenaga kerja menyelesaikan kewajibannya, sedangkan interaksi yang harmonis dapat memperkuat kedekatan mereka dengan organisasi. Sebaliknya, situasi yang kurang suportif berpotensi memicu tekanan, perselisihan antarpersonel, kelelahan emosional, serta penurunan kualitas hidup.

(Dumitriu et al., 2025) mengemukakan bahwa *physical and social work environment* memberikan kontribusi positif terhadap *employees' well-being*. Keadaan kerja yang menawarkan perlindungan, kenyamanan, dan bantuan sosial dapat memperbaiki kualitas kesejahteraan individu.

Tenaga kerja yang menjalankan tugas di tempat yang mendukung biasanya menunjukkan kepuasan lebih besar dan perilaku profesional yang lebih konstruktif. (Rasool et al., 2021) membuktikan bahwa suasana kerja toksik dapat memperburuk kondisi kesejahteraan pegawai secara nyata. Sebaliknya, tempat kerja yang sehat mampu menjaga keadaan psikologis sekaligus mendorong munculnya tindakan positif. Temuan tersebut menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja banyak ditentukan oleh situasi tempat kerja. (Zhenjing et al., 2022) juga mendapatkan bukti bahwa *workplace environment* memberikan efek positif terhadap *employee performance*.

Situasi pekerjaan yang dikelola dengan baik mampu memperkuat keterikatan dan membantu personel mencapai sasaran organisasi. (Shaari et al., 2022) menemukan bahwa *physical work environment* memberikan efek positif yang bermakna terhadap *employee performance*. Hasil serupa disampaikan (Megawati et al., 2020), yaitu keadaan fisik serta nonfisik di tempat kerja berkaitan secara positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas situasi kerja berpotensi diikuti oleh peningkatan capaian. Bukti tersebut mempertegas kedudukan lingkungan kerja sebagai unsur yang membentuk beragam hasil organisasional.

Walaupun demikian, bukti empiris terkait lingkungan kerja belum seluruhnya seragam. (Pamungkas *et al.*, 2025) memperoleh hasil bahwa *physical work environment* maupun *non-physical work environment* tidak memberikan pengaruh bermakna terhadap *employee performance*. Hasil tersebut berlawanan dengan sejumlah kajian yang menemukan hubungan positif. Ketidaksamaan temuan itu membentuk celah empiris mengenai kontribusi lingkungan fisik dan sosial terhadap hasil yang dicapai personel. Oleh sebab itu, keterkaitan *physical and social work environment* dengan *employees' well-being* masih layak diuji pada latar organisasi yang lain.

Unsur berikutnya yang diperkirakan membentuk kesejahteraan tenaga kerja adalah *organizational characteristics of the job*. Istilah tersebut merujuk pada ciri pekerjaan yang berkaitan dengan cara organisasi menyusun tugas, menyediakan bantuan, mengimplementasikan mekanisme kerja, dan membangun relasi dengan tenaga kerjanya. Pengaturan yang tepat memberi peluang kepada personel untuk memahami perannya, memperoleh dukungan ketika bekerja, dan mengembangkan kapasitas diri sehingga pengalaman kesejahteraan mereka dapat meningkat.

Karakteristik pekerjaan yang ditetapkan organisasi turut membentuk cara tenaga kerja menilai pengalaman profesionalnya. Sistem yang terstruktur, bantuan yang mencukupi, dan interaksi kerja yang sehat dapat menghasilkan suasana yang mendukung pelaksanaan tugas. Sebaliknya, minimnya bantuan organisasional berpotensi menimbulkan kekecewaan, tekanan psikologis, dan

penurunan kesejahteraan. (Dumitriu *et al.*, 2025) menemukan bahwa *organizational characteristics of the job* memberikan efek positif dan signifikan terhadap *employees' well-being*. Individu yang bekerja pada organisasi dengan rancangan pekerjaan lebih suportif cenderung merasakan kesejahteraan lebih baik daripada individu yang berada dalam sistem kurang mendukung.

Bantuan yang memadai dari organisasi memudahkan tenaga kerja menyelesaikan kewajiban, memperkuat dorongan bekerja, dan meningkatkan kedekatan dengan tempatnya bekerja. Individu yang merasa diperhatikan cenderung menilai pekerjaannya secara lebih optimistis sehingga kondisi kesejahteraaannya dapat membaik. Temuan tersebut searah dengan (Joel *et al.*, 2023), yang membuktikan bahwa *supervisory innovative support* memberikan efek positif terhadap *employee engagement*. Arahkan dan bantuan pimpinan tidak hanya memudahkan penyelesaian tugas, tetapi turut menciptakan perasaan terlindungi serta nyaman. Oleh sebab itu, bantuan organisasional dapat dipandang sebagai unsur penting dalam memperbaiki mutu kehidupan kerja.

(Osmani *et al.*, 2022) juga mendapatkan bukti bahwa *organizational climate* berkaitan positif dengan *job satisfaction*. Iklim yang mendukung memungkinkan kepuasan personel mengalami peningkatan. Individu yang merasa nyaman terhadap situasi organisasinya biasanya mempunyai semangat lebih kuat dan memperlihatkan perilaku profesional yang konstruktif.

(Janiukštis *et al.*, 2024) menemukan adanya kontribusi *organizational climate* terhadap *employee well-being*. Relasi yang selaras, bantuan yang mencukupi, dan tempat kerja yang sehat menjadi sarana organisasi untuk memelihara kesejahteraan personelnnya.

Ketidakmampuan organisasi membentuk keadaan tersebut dapat menurunkan kesejahteraan yang dialami tenaga kerja. Walaupun sejumlah kajian menemukan kontribusi positif *organizational characteristics of the job* terhadap *employees' well-being*, hasil pada setiap organisasi dapat berbeda. Perbedaan nilai yang dianut, mekanisme kerja, pola kepemimpinan, dan rancangan jabatan memungkinkan kekuatan hubungan kedua variabel tidak sama pada tiap bidang usaha. Oleh sebab itu, hubungan karakteristik pekerjaan organisasional dengan kesejahteraan tenaga kerja masih relevan diuji, terutama pada bisnis ritel yang memiliki pola pekerjaan berbeda dari bidang lainnya.

Faktor lainnya yang diperkirakan berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja ialah *perspectives on the job*. Konsep tersebut menunjukkan penilaian tenaga kerja terhadap kelanjutan pekerjaan, ruang pertumbuhan karier, kemungkinan memperoleh kenaikan jabatan, kepastian kerja, dan prospek yang dapat diraih melalui pekerjaannya. Penilaian optimistis dapat memperkuat semangat, dorongan bekerja, dan kualitas kesejahteraan. Perspektif terhadap pekerjaan mempunyai arti penting karena setiap individu berharap mengalami kemajuan profesional. Personel yang melihat adanya ruang pertumbuhan biasanya memperlihatkan keterikatan lebih kuat dengan organisasi.

(Dumitriu *et al.*, 2025) memperoleh bukti bahwa *perspectives on the job* memberikan efek positif dan signifikan terhadap *employees' well-being*. Kesejahteraan yang lebih baik cenderung dialami oleh individu yang memiliki keyakinan optimistis terhadap kelanjutan pekerjaannya dibandingkan individu yang menilai prospeknya secara negatif. Bukti tersebut memperlihatkan bahwa harapan dan ruang pengembangan karier turut membentuk kualitas kesejahteraan. (Albrecht *et al.*, 2021) menemukan bahwa *meaningful work* dan *job resources* memberikan kontribusi positif terhadap *employee engagement*. Ketika pekerjaan dianggap bernilai dan membuka ruang peningkatan kemampuan, keterlibatan personel cenderung semakin kuat dan selanjutnya dapat menunjang kesejahteraan selama bekerja.

(R. Dewi, 2025) mendapatkan bukti bahwa *decent work* memberikan dampak positif terhadap *work engagement*. Pekerjaan yang layak dan menyediakan kesempatan pertumbuhan dapat memperkuat keterikatan individu dengan pekerjaannya. Keyakinan terhadap keberlanjutan pekerjaan juga mendorong seseorang menjalankan kewajiban dengan motivasi lebih besar. (Nassar *et al.*, 2022) menemukan bahwa *workplace fun* dan *work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap *employee retention*. Situasi yang menyediakan pengalaman menyenangkan sekaligus keseimbangan antara urusan kerja dan kehidupan personal mampu membentuk penilaian lebih baik terhadap pekerjaan.

Walaupun banyak kajian menemukan kontribusi positif *perspectives on the job* terhadap hasil organisasional, kekuatan pengaruhnya berbeda pada setiap sektor. Variasi desain pekerjaan, ketersediaan jalur peningkatan karier, dan keadaan internal organisasi menyebabkan hubungannya dengan *employees' well-being* belum sepenuhnya konsisten. Atas dasar itu, pengujian terhadap tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun menjadi penting untuk dilaksanakan.

Samudra Supermarket merupakan entitas perdagangan ritel yang menyediakan produk dan layanan bagi masyarakat Kota Madiun. Dalam bidang ritel, keberhasilan aktivitas usaha sangat bergantung pada mutu personel yang menjalankan pelayanan. Tenaga kerja berperan melayani pembeli, menjaga kesinambungan proses operasional, dan membantu organisasi mencapai targetnya. Karena itu, berbagai aspek yang menunjang *employees' well-being* perlu dikelola agar personel dapat menampilkan performa terbaik dan memberikan layanan bermutu. Untuk memperoleh gambaran mengenai kesejahteraan tenaga kerja, dilakukan penelaahan terhadap sejumlah informasi sekunder yang berhubungan dengan keadaan sumber daya manusia di Samudra Supermarket Kota Madiun.

Salah satu petunjuk yang dapat digunakan untuk memahami kualitas kesejahteraan ialah pola kehadiran tenaga kerja. Kehadiran yang terjaga mengindikasikan adanya keterikatan dan kesungguhan dalam memenuhi tanggung jawab. Sebaliknya, angka absensi yang tinggi dapat menandakan persoalan kebugaran, kondisi mental, atau situasi kerja yang dialami personel.

Oleh sebab itu, informasi mengenai absensi sering dimanfaatkan untuk membaca kualitas kesejahteraan tenaga kerja di dalam organisasi.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Samudra Supermarket

Kota Madiun Januari–April 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase
Januari	68	1	1,47%
Februari	59	1	1,70%
Maret	44	1	2,26%
April	55	1	1,81%

Sumber: Samudra Supermarket Kota Madiun, 2025

Mengacu pada Tabel 1.1, persentase ketidakhadiran tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun selama Januari-April 2025 bergerak secara tidak tetap. Pada Januari, terdapat satu orang yang tidak hadir dari 68 tenaga kerja atau sebesar 1,47%. Angka tersebut bertambah menjadi 1,70% pada Februari, yakni satu orang dari keseluruhan 59 tenaga kerja. Keadaan itu memperlihatkan bahwa masih terdapat personel yang belum dapat memenuhi jadwal kerja yang telah ditentukan. Pada Maret, angkanya kembali naik menjadi 2,26% dari 44 tenaga kerja dan menjadi persentase tertinggi sepanjang masa pengamatan.

Kenaikan ketidakhadiran dapat dipicu oleh persoalan kesehatan, kelelahan akibat tugas, tekanan pekerjaan, atau keadaan tempat kerja yang mengurangi kenyamanan. Kondisi tersebut perlu dicermati karena berpotensi mengganggu proses operasional sekaligus mutu layanan kepada konsumen. Pada April, ketidakhadiran turun menjadi 1,81% dari 55 tenaga kerja. Meskipun lebih kecil daripada bulan sebelumnya, angka itu tetap mengisyaratkan adanya persoalan kehadiran. Perubahan sepanjang periode

pengamatan memperlihatkan bahwa pola kehadiran belum sepenuhnya konsisten dan masih membutuhkan perhatian manajemen.

Ketidakhadiran dapat terbentuk oleh berbagai keadaan yang berhubungan dengan *employees' well-being*. Individu yang merasakan kesejahteraan memadai biasanya memiliki semangat lebih kuat, merasa lebih nyaman ketika bekerja, dan menunjukkan ikatan yang kokoh dengan organisasi. Sebaliknya, pengabaian terhadap kualitas kesejahteraan berpotensi memunculkan persoalan yang kemudian tercermin melalui peningkatan absensi. Oleh sebab itu, manajemen perlu mengelola unsur-unsur pendukung kesejahteraan agar konsistensi kehadiran personel dapat diperbaiki.

Kualitas *physical and social work environment* juga dapat diamati melalui riwayat insiden kerja di lingkungan organisasi. Peristiwa kecelakaan menjadi salah satu petunjuk mengenai tingkat perlindungan dan kenyamanan yang tersedia. Tempat kerja yang memiliki perlindungan memadai memungkinkan personel menjalankan tugas secara lebih tenang sehingga kesejahteraan selama bekerja dapat terpelihara.

Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja Karyawan Samudra Supermarket Kota Madiun Tahun 2024–2025

No	Tanggal	Jenis Kejadian
1	25-Nov-24	Kecelakaan saat perjalanan pulang kerja
2	10-Feb-25	Kecelakaan kerja di Gudang Josenan

Sumber: Samudra Supermarket Kota Madiun, 2025

Mengacu pada Tabel 1.2, insiden masih pernah dialami oleh tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun. Pada 25 November 2024, seorang

tenaga kerja mengalami kecelakaan ketika dalam perjalanan pulang. Meskipun peristiwa itu berlangsung di luar tempat kerja, dampaknya tetap dapat memengaruhi kebugaran dan keadaan psikologis individu terkait. Kemudian, pada 10 Februari 2025, kecelakaan terjadi di area Gudang Josenan. Peristiwa tersebut mengindikasikan bahwa aktivitas operasional masih mengandung potensi bahaya yang dapat menimbulkan cedera.

Keberadaan risiko kecelakaan turut membentuk penilaian personel atas perlindungan yang diberikan tempat kerja. Munculnya insiden mengisyaratkan bahwa aspek *physical work environment* masih perlu dibenahi. Tingkat perlindungan yang tinggi dapat memperkuat *employees' well-being* karena personel dapat menjalankan tugas tanpa rasa khawatir berlebihan. Ketika potensi bahaya berhasil ditekan, rasa terlindungi dan kenyamanan tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya, insiden yang terus terjadi dapat memunculkan kekhawatiran, tekanan mental, dan ketidaknyamanan.

Kondisi *organizational characteristics of the job* dapat pula dipahami melalui bantuan yang disediakan organisasi. Salah satu wujudnya ialah kegiatan peningkatan kompetensi dan pengembangan tenaga kerja. Program tersebut mencerminkan keseriusan organisasi dalam memperbaiki pengetahuan, kecakapan, dan mutu personel yang dimilikinya.

Tabel 1.3 Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Samudra Supermarket Kota Madiun Tahun 2024–2025

No	Program Pelatihan	Capaian Program
1	Sosialisasi Penggunaan APAR	Pengetahuan mengenai prosedur pengoperasian APAR semakin baik dan tenaga kerja menjadi lebih siap melaksanakan respons awal apabila muncul kebakaran di area pekerjaan.
2	SOP Development Training	Pemahaman atas standar operasional semakin meningkat sehingga tugas dapat dijalankan secara lebih terarah, seragam, dan sesuai aturan internal yang berlaku.
3	Service Excellent Training	Kecakapan dalam melayani konsumen secara santun, tanggap, dan profesional semakin berkembang sehingga kepuasan konsumen dapat ditingkatkan.

Sumber: Samudra Supermarket Kota Madiun, 2025

Mengacu pada Tabel 1.3, Samudra Supermarket Kota Madiun telah menyelenggarakan beberapa kegiatan peningkatan kapasitas tenaga kerja, yakni Sosialisasi Penggunaan APAR, SOP Development Training, dan Service Excellent Training. Penyelenggaraan kegiatan tersebut mencerminkan langkah organisasi untuk memperkuat kompetensi personel. Sosialisasi Penggunaan APAR memperlihatkan kepedulian manajemen terhadap perlindungan keselamatan. Melalui kegiatan itu, tenaga kerja memperoleh pengetahuan mengenai pengoperasian alat pemadam api ringan sebagai tindakan awal ketika situasi darurat muncul. Langkah tersebut memperlihatkan usaha membangun tempat kerja yang lebih terlindungi.

SOP Development Training menjadi bentuk bantuan organisasional dalam memperluas pemahaman mengenai tata cara operasional. Penguasaan prosedur membantu tenaga kerja menuntaskan kewajiban secara lebih terstruktur dan efektif. Kejelasan tata kerja juga dapat menekan kemungkinan

kekeliruan yang berpotensi mengurangi kenyamanan serta kesejahteraan. Adapun Service Excellent Training merefleksikan kepedulian manajemen terhadap peningkatan kecakapan pelayanan. Kegiatan tersebut diarahkan untuk membentuk kemampuan melayani konsumen secara profesional. Akses terhadap pelatihan dan pengembangan juga dapat membangun keyakinan yang lebih optimistis mengenai kelanjutan karier sehingga mendukung peningkatan *employees' well-being*.

Berdasarkan berbagai kajian terdahulu, bukti mengenai kontribusi *physical and social work environment, organizational characteristics of the job*, serta *perspectives on the job* terhadap beragam hasil tenaga kerja masih belum sepenuhnya seragam. Di sisi lain, kondisi di Samudra Supermarket Kota Madiun memperlihatkan perubahan angka ketidakhadiran, munculnya insiden kerja, serta perlunya penguatan kegiatan pengembangan tenaga kerja. Keadaan tersebut menegaskan bahwa *employees' well-being* merupakan persoalan penting yang patut memperoleh perhatian manajemen.

Dengan mempertimbangkan ketidakkonsistenan bukti empiris dan fenomena yang ditemukan, kajian ini dilaksanakan dengan judul “Pengaruh *Physical and Social Work Environment, Organizational Characteristics of the Job*, dan *Perspectives on the Job* terhadap *Employees' Well-Being* pada Karyawan Samudra Supermarket Kota Madiun”.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan tetap berada pada ruang lingkup yang ditentukan dan tidak berkembang di luar sasaran, cakupan kajian dirumuskan sebagai berikut:

1. Subjek kajian mencakup tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun.
2. Prediktor yang dianalisis meliputi *Physical and Social Work Environment* (X_1), *Organizational Characteristics of the Job* (X_2), serta *Perspectives on the Job* (X_3).
3. *Employees' Well-Being* (Y) ditempatkan sebagai variabel terikat.
4. Informasi utama diperoleh melalui distribusi instrumen pertanyaan kepada tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun.
5. Analisis diarahkan pada kontribusi X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap *Employees' Well-Being* tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun.

C. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada uraian konteks dan cakupan persoalan, pertanyaan yang diajukan ialah:

1. Apakah *Physical and Social Work Environment* memberikan pengaruh terhadap *Employees' Well-Being* tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun?
2. Apakah *Organizational Characteristics of the Job* memberikan pengaruh terhadap *Employees' Well-Being* tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun?

3. Apakah *Perspectives on the Job* memberikan pengaruh terhadap *Employees' Well-Being* tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai pertanyaan yang telah dirumuskan, sasaran yang hendak dicapai dalam kajian ini adalah:

1. Menguji pengaruh *Physical and Social Work Environment* terhadap *Employees' Well-Being* tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun.
2. Menilai pengaruh *Organizational Characteristics of the Job* terhadap *Employees' Well-Being* tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun.
3. Membuktikan pengaruh *Perspectives on the Job* terhadap *Employees' Well-Being* tenaga kerja Samudra Supermarket Kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menghadirkan nilai praktis dan akademis sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Samudra Supermarket Kota Madiun

Temuan kajian diharapkan menyediakan bahan informasi serta pertimbangan bagi pengelola Samudra Supermarket Kota Madiun mengenai peranan kondisi kerja fisik dan sosial, desain pekerjaan dari organisasi, serta penilaian atas prospek pekerjaan dalam memperkuat *Employees' Well-Being*.

b. Bagi Karyawan

Hasil kajian diharapkan membantu tenaga kerja memahami berbagai unsur yang membentuk *Employees' Well-Being*. Pemahaman tersebut dapat dimanfaatkan untuk menilai kembali pengalaman kerja serta memperbaiki mutu kehidupan dan kesejahteraan selama menjalankan pekerjaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Naskah ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi akademisi yang hendak membahas *Employees' Well-Being* ataupun hubungan kesejahteraan tenaga kerja dengan *Physical and Social Work Environment*, *Organizational Characteristics of the Job*, dan *Perspectives on the Job*.

2. Kegunaan Teoritis

a. Hasil kajian diharapkan memperluas pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia, terutama pembahasan yang berhubungan dengan *Employees' Well-Being*.

b. Temuan yang diperoleh diharapkan menambah bukti empiris mengenai kontribusi *Physical and Social Work Environment*, *Organizational Characteristics of the Job*, serta *Perspectives on the Job* terhadap *Employees' Well-Being*.

c. Naskah ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber pembandingan bagi kajian berikutnya yang membahas permasalahan sejenis pada objek, bidang usaha, dan ciri organisasi yang tidak sama.