

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Seseorang yang memiliki kesehatan mental dapat mengendalikan perilakunya yang sesuai dengan norma. Selain itu, kesehatan mental yang stabil dapat membuat seseorang dapat adaptif terhadap lingkungan yang baru. Pada kenyataan saat ini kesehatan mental sangat berperan pada orang-orang yang bekerja di lingkungan industri. Kementerian Kesehatan mengatakan bahwa kesehatan mental di tempat kerja sering terabaikan begitu saja (Departemen, K, 2017). Lebih lanjut dr. Fidiansyah selaku Direktur Pencegahan dan Pengendalian Masalah Kesehatan Jiwa dan Napza mengatakan bahwa berbagai situasi di tempat kerja memungkinkan seseorang terkena depresi, sehingga organisasi ataupun perusahaan harus benar-benar bisa menjaga keseimbangan mental dan jangan mengabaikan aspek kesehatan mental di tempat kerja. Dalam artikel tersebut, Nuri Purwito Adi selaku perwakilan Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia (Perdoki) mengatakan kondisi di Indonesia, sebesar 60,6% pekerja industri kecil menengah mengalami depresi, 57,6% insomnia. Dari artikel tersebut dapat disimpulkan bahwa diharuskan perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan terhadap kesehatan mental karyawan-karyawannya, dan juga kesehatan mental dapat berakibat pada kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan ataupun target yang diharapkan. (OECD, E. M, 2010)

Baru-baru ini, ada kecenderungan yang berkembang untuk pengembangan kebijakan promosi kesehatan global oleh atasan dan mitra mereka yang meliputi tidak hanya penyalahgunaan narkoba dan alkohol, tetapi juga berbagai macam masalah gaya hidup termasuk merokok, diet, olahraga, dan kesejahteraan mental. (Harnois, G., & Gabriel, P, 2000)

Kesehatan pekerja merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas jangka panjang organisasi. Banyak penelitian menunjukkan hubungan langsung antara tingkat produktivitas dan kesehatan umum dan kesejahteraan tenaga kerja. (Harnois, G., & Gabriel, P, 2000)

Karena masalah kesehatan mental telah semakin dikenal sebagai salah satu penyebab utama ketidakhadiran dari pekerjaan dan pensiun dini, menjaga kesehatan mental yang baik di tempat kerja telah menjadi penting tidak hanya untuk kebijakan pemerintah, tetapi juga untuk produktivitas dan daya saing bisnis pribadi. Tempat kerja memainkan peran ganda dalam kesehatan mental karyawan. Kesehatan mental dapat menjadi sumber stres karena budaya, organisasi dan tuntutan tempat kerja; atau dapat menjadi sumber dukungan dan berkontribusi terhadap kesehatan mental secara keseluruhan dan proses pemulihan dari penyakit mental. (OECD, E. M, 2010)

Untuk perusahaan, ada kerugian yang cukup besar terkait dengan masalah kesehatan mental yang timbul seperti ketidakhadiran, mengurangi produktivitas saat bekerja, memberikan perlindungan bagi staf yang tidak hadir, dampak pada produktivitas dan moral rekan kerja, serta pelatihan dan perekrutan staf baru. Meskipun demikian dari konsekuensi yang signifikan ini, bagaimanapun, pengusaha sering memiliki pemahaman yang buruk tentang masalah kesehatan mental dan apa yang dapat mereka lakukan untuk mempromosikan kesehatan mental yang baik di tempat kerja, termasuk intervensi dan dukungan awal ketika masalah kesehatan mental memang muncul. Karyawan dengan masalah kesehatan mental, pada gilirannya, menghadapi tantangan tertentu di tempat kerja, termasuk konsekuensi potensial dari pengungkapan atau tidak mengungkapkan kondisi mereka, stigma dan diskriminasi. (OECD, E. M, 2010)

Kesehatan mental yang buruk yang dialami oleh individu adalah penyebab signifikansi masalah sosial dan kesehatan yang lebih luas, termasuk tingkat pencapaian pendidikan dan produktivitas kerja yang rendah, kohesi masyarakat yang buruk, tingkat kesehatan fisik yang tinggi, kematian dini, kekerasan, dan gangguan hubungan. Sebaliknya kesehatan mental yang baik mengarah pada gaya hidup yang lebih sehat, kesehatan fisik yang lebih baik, peningkatan pencapaian pendidikan dan produktivitas, dan tingkat kekerasan dan kejahatan yang lebih rendah. (Elliot, I, 2016)

Pada saat ini, yang ikut serta dalam dunia industri tidak hanya untuk kalangan orang yang memiliki kesempurnaan fisik tetapi pada orang yang keterbatasan fisik juga memiliki kesempatan yang sama. Dalam hal ini pemerintah mengeluarkan peraturan Undang-undang bahwasanya orang yang memiliki keterbatasan fisik, memiliki hak yang sama dalam hal pekerjaan seperti orang yang memiliki kesempurnaan fisik.

Pada Undang-undang Republik Indonesia no. 4 tahun 1997 Bab III mengenai Hak dan Kewajiban penyandang cacat pada pasal 5 bahwa setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Kemudian lebih dijelaskan lagi pada pasal 6 poin 2 bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya. Pasal 6 poin 6 mengenai hak yang sama untuk menumbuhkembangkan bakat, kemampuan dan kehidupan sosialnya, terutama bagi penyandang cacat anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat. (BPKP,2005)

Dalam rangka melaksanakan Undang-undang Republik Indonesia no.4 tahun 1997, pemerintah membuat peraturan yang diperuntukan bagi perusahaan. Peraturan tersebut tercantum pada UU penyandang cacat dan PP no.43 tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan

sosial penyandang cacat sebagai upaya penempatan tenaga kerja penyandang cacat di perusahaan-perusahaan. Upaya pemerintah ini bertujuan agar penyandang cacat tidak dibedakan sebagai warga Negara yang mempunyai hak dan kewajiban sama dalam memperoleh pekerjaan dan mengembangkan bakat, kemampuan yang mereka miliki. Pernyataan demikian sesuai dengan pasal 14 UU penyandang cacat bahwa perusahaan Negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan. (BPKP,2005)

Salah satu perusahaan yang mengaplikasikan peraturan Undang-undang di atas yaitu PT Changsin Reksa Jaya. Perusahaan yang bergerak di bidang industri sepatu. Pada perusahaan ini terdapat 100 karyawan disabilitas atau penyandang cacat yang bekerja. Karyawan disabilitas itu dibagi dalam 2 line yaitu line menjahit dan line printing. Perusahaan ini menjalankan UU no.8 tahun 2016 bahwa setiap perusahaan harus memperdayakan lapangan pekerjaan untuk penyandang cacat atau disabilitas.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh para ahli mengenai kesehatan mental yang ada di tempat kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kelooway dan Barling (1991) tentang *job characteristics, role stress and mental health* menunjukkan bahwa antara *job characteristics* dan *role stress* terdapat hubungan dengan kesehatan mental. Menurutnya kesehatan mental ini dipengaruhi oleh kesejahteraan afektif (pekerjaan dan kompetensi subjektif).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wright, Bonnet, Sweeney (1993) mengenai *mental health and work performance: results of a longitudinal field study* bahwa adanya hubungan positif antara kesehatan mental dan kinerja kerja berikutnya. Kesehatan mental bersifat yang konsisten dan stabil. Dan penting untuk dibahas karena menyangkut dengan perilaku kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gabriel, P., & Liimatainen, M. R. (2000, Januari). Mereka melakukan penelitian di pasar tenaga kerja di 5 negara yaitu Firlandia, Jerman, Inggris, Polandia, dan Amerika Serikat yang memang di 5 negara itu memiliki pasar tenaga kerja yang dibilang cukup besar. Menurut mereka bahwa kesehatan mental di tempat kerja sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah kesehatan mental karyawan akan berdampak pada produktivitas perusahaan dan pengeluaran biaya medis akan membengkak. Tingkat absensi karyawan akan semakin tinggi jika kesehatan mental di tempat kerja terabaikan begitu saja. (Gabriel, P., & Liimatainen, M. R, 2000)

Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2004) melakukan penelitian yang berkaitan dengan *mental health* bahwa antara kesehatan mental dan karakteristik kerja mempunyai pandangan yang dinamis diantara keduanya. Mereka juga menemukan bahwa karakteristik kerja berefek dominan terhadap kesejahteraan kerja para karyawan. Dan dengan adanya kesejahteraan kerja para karyawan akan memiliki *mental health* yang optimal.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti melakukan studi pendahuluan ke PT Changsin Reksa Jaya untuk memperoleh data awal dengan menggunakan observasi dan wawancara kepada 5 karyawan disabilitas dari 100 orang karyawan disabilitas pada *forum discussion grup* (FGD). Pengambilan data awal ini bertujuan untuk mengetahui apa saja yang

dapat mempengaruhi kesehatan mental di tempat mereka bekerja. Peneliti melakukan pengambilan data awal kepada 5 orang karyawan tersebut dengan menggunakan beberapa pertanyaan terbuka yang mencakup tentang bagaimana perasaan mereka selama di lingkungan pekerjaan. Mereka diberikan permasalahan yang berkaitan dengan kesehatan mental. Ketika mereka ditanyakan perihal apa yang mereka perlukan ketika di lingkungan pekerjaan, mereka menjawab kenyamanan di tempat kerja. Pada saat itu mereka berpendapat bahwa dengan adanya kenyamanan di tempat kerja maka karyawan pun akan merasa sejahtera dan betah bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Selain itu juga mereka berpendapat bahwa terkadang mereka diperlakukan berbeda oleh rekan kerjanya yang normal, interaksi yang terbatas dengan rekan kerjanya yang normal, terkadang juga mereka mengeluh karena beberapa perlakuan atasannya tidak memberikan mereka kenyamanan dan merasa tertekan karena cara menegur atas kesalahan mereka yang terlalu keras. Digabungkannya lingkungan kerja antara karyawan disabilitas dengan karyawan normal terkadang membuat mereka canggung ketika akan menanyakan perihal pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Rasa tidak percaya diri terkadang mereka rasakan ketika karyawan normal membicarakan mereka yang membuat mereka tidak nyaman.

Selaras dengan konsep *Person in Environment* menjelaskan bahwa keberadaan individu pada sebuah lingkungan akan saling mempengaruhi. Hadirnya individu akan menghasilkan kondisi yang dinamis bagi lingkungannya, dan juga lingkungan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi individu dan berdampak pada perubahan di diri individu tertentu. Hal ini menjelaskan bagaimana seseorang yang menderita gangguan kesehatan mental merupakan hasil dari gagalnya individu dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. (Putri A W, W. B, 2014)

Berdasarkan studi terdahulu, peneliti tertarik untuk melihat *workplace well being* karyawan disabilitas yang bekerja pada perusahaan industry sepatu tersebut. Sebagaimana dengan pemaparan tentang konsep *workplace well beng* yang juga dapat mempengaruhi *mental health* karyawan disabilitas.

Pada kenyataannya konsep *Workplace well-being* sangat penting untuk sarjana, peneliti, manajer, dan tentunya cukup jelas bagi pada eksekutif, yang memberikan link untuk pekerjaan sehari-hari dan pengalaman hidup dari semua anggota organisasi. Literatur dari berbagai bidang, seperti perilaku organisasi, psikologi, dan kedokteran, berkontribusi pada pemahaman terpadu tentang kesejahteraan di tempat kerja. Bahkan model disajikan menarik dari perspektif interdisipliner. (Simone, S. D, 2014)

Workplace well being yaitu komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja (Zahro, S. F, 2018)

Page, K. (2005, Oktober) mendefinisikan *workplace well being* sebagai kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai yang dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya. Page juga menjelaskan bahwa *workplace well being* ini terdiri dari perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai kerja (*work values*) atau aspek-aspek penting yang ada dalam pekerjaannya.

Menurut para ahli lainnya *workplace well being* yaitu mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan (Danna, K., & Griffin, R. W, 1999)

Dari ketiga ahli tersebut peneliti menyimpulkan bahwa *workplace well being* dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang merasakan rasa sejahtera tentang kondisi psikologis yang baik seperti kontribusi sosial, penyesuaian diri terhadap lingkungan dalam bekerja dan kondisi fisik yang baik yang dirasakan ketika berada di tempat kerja sehingga mampu untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja

Berdasarkan pernyataan di atas salah satu organisasi yang bergerak di bidang industri mengemukakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) berhubungan dengan semua aspek kehidupan kerja, dari kualitas dan keamanan lingkungan fisik, hingga bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, iklim di tempat kerja dan organisasi kerja. Tujuan tindakan untuk kesejahteraan di tempat kerja adalah untuk melengkapi langkah-langkah OSH untuk memastikan pekerja aman, sehat, puas dan terlibat di tempat kerja. (Harnois, G., & Gabriel, P, 2000)

Kondisi kerja dan pasar tenaga kerja telah banyak berubah selama beberapa dekade terakhir. Elemen-elemen kunci dalam perubahan ini adalah peningkatan otomatisasi dan implementasi teknologi yang cepat. Para pekerja dihadapkan pada serangkaian proses organisasi baru dan tantangan baru termasuk pekerjaan yang kurang stabil dan peningkatan beban kerja. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja ini, serta ketidakamanan pekerjaan yang lebih besar yang diciptakan oleh krisis ekonomi global, yang mungkin berkontribusi terhadap peningkatan stres di tempat kerja meskipun bukti mengenai hal ini tidak dapat disimpulkan. Stres kerja telah dikaitkan dengan berbagai efek buruk pada kesehatan mental dan fisik. Selain itu, lingkungan tempat kerja yang baru menuntut kompetensi sosial dan keterampilan komunikasi yang lebih besar, dan kekurangan yang terkait dengan kompetensi ini adalah elemen umum dari masalah kesehatan mental. Hal ini cenderung menempatkan individu yang mengalami atau

berisiko mengalami masalah kesehatan mental yang dirugikan di tempat kerja modern. (OECD, E. M, 2010)

Perusahaan dan organisasi semakin menyadari perlunya mengambil kesejahteraan pekerja mereka secara serius. Organisasi yang lebih progresif melakukannya karena mereka menghargai bahwa sumber daya terpenting mereka adalah sumber daya manusia mereka, yaitu para karyawan yang bekerja di perusahaan mereka. Organisasi lain mulai menangani masalah kesejahteraan karena semakin jelas bahwa banyak masalah di tempat kerja disebabkan kurangnya komitmen terhadap kebutuhan pekerja mereka. Kurangnya pengakuan akan kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dapat meningkatkan masalah di tempat kerja, seperti stress, bullying, konflik, penyalahgunaan alcohol dan narkoba serta gangguan kesehatan mental (Harnois, G., & Gabriel, P, 2000)

Lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam kehidupan manusia. Lingkungan kerja tidak hanya menjadi tempat mencari nafkah, ajang persaingan bisnis, dan peningkatan kesejahteraan hidup, tetapi juga menjadi sumber stres yang memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental bagi semua orang yang berinteraksi di tempat tersebut. (Mulyadi, D, 2017)

Menurut Strategi Kesehatan Pekerjaan Umum Tempat Kerja Dinas Kesehatan Federal 2016, “tempat kerja yang sehat sangat penting untuk kesehatan fisik dan psikologis semua pegawai layanan publik, karena itu memungkinkan mereka untuk membawa yang terbaik dari beragam bakat, keterampilan, dan energi mereka saat mereka memberikan layanan untuk Kanada. ” (Departemen, K, 2017)

Penelitian berikutnya adalah “hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada pekerja pabrik.” Penelitian ini dilakukan oleh Sawitri, D. W.,

Parahyanti, E., & Soemitro, L. J. (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada pekerja pabrik yang artinya semakin baik dukungan organisasi yang dipersepsi oleh pekerja pabrik semakin baik pula tingkat kesejahteraan (*workplace well-being*) yang dirasakan pekerja pabrik ditempat kerjanya.

Restika, & Sjabadhyni, B. (2013) melakukan penelitian tentang “hubungan antara *workplace well-being* dan *work locus of control* pada karyawan perusahaan manufaktur”. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitian ini, didapatkan hasil utama penelitian yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *workplace well-being* dan *work locus of control* pada karyawan perusahaan manufaktur. Dengan demikian, semakin internal orientasi *locus of control* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada karyawan perusahaan manufaktur, begitupula sebaliknya.

Penelitian lainnya adalah “pengaruh *employee engagement* dan *workplace well-being* terhadap *turnover intention*” (studi pada kantor akuntan public ABC dan Rekan) yang dilakukan oleh Stefanus, S., & Echy, V. A. (2012). Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu *workplace well-being* secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada auditor KAP ABC dan Rekan yang artinya berpengaruh negative yaitu jika *workplace well-being* semakin meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Hasil lainnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *workplace well-being* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada auditor KAP ABC dan Rekan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana, F. (2018) bahwa tingginya tuntutan dan kurangnya kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan akan berdampak pada tingginya tingkat

intense *turnover*. Menurutnya *workplace well being* merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya intense *turnover* karyawan di suatu perusahaan.

Peneliti mengemukakan bahwa *turnover* akan meningkat jika karyawan memiliki kesejahteraan di tempat kerja yang nyaman.

Penelitian lainnya mengenai hubungan antara *workplace well being* dan *work value*.

Hasil dari penelitiannya adalah bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *workplace well being* dan *work value*. Pada dasarnya karyawan sangat menekankan pentingnya nilai-nilai dalam pekerjaan, dimana nilai-nilai dalam pekerjaan tersebut dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya. Nilai-nilai dalam pekerjaan baik intrinsik maupun ekstrinsik merupakan derajat keberhargaan, kepentingan, dan hal-hal yang disukai oleh karyawan di tempat kerja. (Zahro, S. F, 2018). Menurut (Vandiya Vissy, E. A, 2018) *workplace well being* juga dapat menjadi penghubung antar stress kerja dengan keterikatan kerja, yang dimana itu artinya adalah *workplace well being* dapat dipengaruhi oleh keadaan stress karyawan dan bagaimana keadaan keterikatan kerja karyawan terhadap organisasinya.

Maka dapat disimpulkan berdasarkan penelitian di atas bahwa *workplace well being* dapat mempengaruhi berjalannya sebuah tujuan perusahaan yang stabil. Dimana penyebab-penyebab yang dirasakan oleh para subjek pada penelitian di atas adalah bahwa kenyamanan yang dirasakan di tempat kerja diperlukan untuk mereka. Terlebih mereka mendapatkan tekanan-tekanan target yang diberikan oleh perusahaan. Tidak hanya faktor eksternal saja yang dapat mempengaruhi kenyamanan di tempat kerja, melainkan faktor internal pun dapat berperan untuk mewujudkan kenyamanan yang ada di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki masalah dengan psikisnya akan berpengaruh terhadap kenyamanan ketika berada di lingkungan kerja. Tidak hanya mempengaruhi individu, namun kondisi fisik dan organisasi dapat menjadi tinggi atau rendah tergantung kondisi psikis yang sedang dialami oleh individu itu. (Vandiya Vissy, E. A, 2018)

Kesehatan dan kesejahteraan pekerja harus menjadi perhatian yang lebih penting karena kesadaran yang semakin besar bahwa elemen lain di tempat kerja menimbulkan resiko bagi pekerja. Misalnya, karakteristik tempat kerja mulai dari praktik kesehatan dan keselamatan oleh organisasi (Patterson, 1997 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999) untuk bekerja masalah dasar yang terkait dengan desain ergonomic (Hoke, 1997 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999) dapat memiliki konsekuensi-konsekuensi besar bagi pekerja. Ancaman potensial lainnya termasuk peningkatan terbaru dalam agresi di tempat kerja (Neuman & Baron, 1997; O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999), balas dendam (Bies, Tripp, & Kramer, 1997 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999), dan tempat kerja kekerasan (O'Donovan, 1997 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999), serta pelecehan seksual (Martell & Sullivan, 1994 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999) dan bentuk lain dari perilaku disfungsional (Grifon, O'Leary-Kelly, & Collins, 1998 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999).

Kesehatan dan kesejahteraan juga penting karena konsekuensinya bagi para pekerja. Para peneliti dan manajer umumnya mengakui bahwa kesehatan dan kesejahteraan dapat berpotensi memengaruhi pekerja dan organisasi dengan cara negative. Misalnya, pekerja yang mengalami kesehatan dan kesejahteraan buruk di tempat kerja mungkin kurang produktif membuat keputusan kualitas rendah lebih rentan untuk tidak hadir di tempat kerja (Boys, 1997 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999) dan secara konsisten mengurangi kontribusi

keseluruhan untuk organisasi (Harga & Hooijberg, 1992 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999). Untuk individu, banyak biaya fisiologis, psikologis, dan emosional juga dapat timbul (Bourbeau, Briddon, & Allaire, 1996; Cartwright & Cooper, 1993 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999).

Kesehatan pada gilirannya, dipandang sebagai subkomponen kesejahteraan dan terdiri dari kombinasi indikator mental/psikologis seperti pengaruh, frustrasi, dan kecemasan dan indikator fisik seperti tekanan darah, kondisi seni, dan kesehatan fisik umum. (Danna, K., & Griffin, R. W, 1999)

Kesehatan dan kesejahteraan dapat merujuk pada aspek mental, psikologis, atau emosional pekerja seperti yang ditunjukkan oleh keadaan emosional dan tingkat epidemiologi penyakit mental. (Danna, K., & Griffin, R. W, 1999)

Smith, Kaminstein, dan Makadok (1995 dalam Danna, K., & Griffin, R. W, 1999) mengidentifikasi tiga bidang utama penelitian yang menghubungkan kehidupan organisasi dengan kesehatan pekerja: 1) hubungan pengaturan kerja berbahaya dengan penyakit tertentu 2) hubungan stress dengan kondisi kerja, dan 3) kerapuhan penyakit tertentu dengan karakteristik kepribadian atau jenis lingkungan kerja. Sebagaimana dicatat oleh Smith, Kaminstein dan Makadok (1995) beberapa jenis lingkungan kerja telah ditemukan terkait dengan resiko kesehatan tertentu, termasuk yang melibatkan situasi darurat dan pemutusan hubungan kerja. (Danna, K., & Griffin, R. W, 1999)

Selaras dengan pernyataan di atas mengenai bahwa lingkungan kerja berperan dalam berbagai aspek salah satunya kenyamanan di tempat kerja (*workplace well being*). WHO mencanangkan visi dari rencana aksi kesehatan mental 2013-2020 yaitu dunia dimana kesehatan

mental dihargai, dipromosikan, dan dilindungi, gangguan mental dicegah dan orang yang terkena gangguan ini dapat melakukan berbagai hak asasi manusia dan mendapat akses kualitas tinggi, kesehatan sesuai budaya dan pelayanan sosial pada waktu yang tepat untuk mendorong pemulihan, yang memungkinkan untuk mencapai kesehatan pada level tertinggi dan berpartisipasi sepenuhnya dalam masyarakat dan di tempat kerja, bebas dari stigmatisasi dan diskriminasi.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh *workplace well being* terhadap *mental health* studi pada karyawan disabilitas di PT Chang Shing Reksa Jaya Leles Garut”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *Workplace Well Being* terhadap kesehatan mental di tempat kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, maka tujuan peneliti ingin mengetahui pengaruh *Workplace Well Being* terhadap kesehatan mental di tempat kerja.

Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan, sebagai berikut :

Kegunaan teoritis. Memberikan sumbangan teoritis dalam disiplin ilmu Psikologi Organisasi dan Industri mengenai bagaimana pengaruh *Workplace Well Being* dapat mempengaruhi kesehatan mental di tempat kerja.

Kegunaan praktis. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi apa yang seharusnya dilakukan perusahaan dalam dunia pekerjaan, serta dapat memberikan informasi bahwa pentingnya kesehatan mental di tempat kerja yang dapat mempengaruhi workplace well being para karyawan.

