

## **BAB 1 Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu hal yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Dengan terbentuknya kesejahteraan psikologis pada karyawan di tempat kerja tentunya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Mengingat persaingan dan tantangan bisnis yang terus meningkat antar perusahaan, maka perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan pun perlu ditingkatkan. Karena kesejahteraan psikologis karyawan akan berdampak bagi kesehatan karyawan dan keberhasilan jalannya suatu perusahaan (Ananda & Pane, 2017).

Dengan begitu besarnya dampak yang ditimbulkan dari kesejahteraan psikologis pada karyawan, maka dari itu kesejahteraan psikologis merupakan suatu hal yang penting dalam konteks apapun tak terkecuali dalam konteks kerja. Apalagi dalam menghadapi situasi pandemi seperti sekarang, kesejahteraan psikologis pada karyawan merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, ketika karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, maka akan meningkatkan imunitas psikologis pada karyawan itu sendiri. Dengan terbentuknya imunitas tersebut maka otomatis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan tentunya juga pada jalannya produksi di perusahaan. Namun pada kenyataannya di lapangan jauh sebelum pandemi hadir, tidak semua karyawan merasa sejahtera secara psikologis.

Dilansir dari sebuah artikel yang diterbitkan pada februari 2020 oleh Uptown, menyebutkan bahwa berdasarkan pada data statistik yang dikeluarkan oleh WHO, dikabarkan ada sekitar 300 juta orang mengalami depresi dan gangguan kecemasan, dan salah satu penyebabnya adalah tekanan kerja (Gammara, 2020). Selanjutnya pada hasil survei yang

dilakukan oleh peneliti dari Universitas Indonesia terhadap karyawan perusahaan kimia menunjukkan hasil bahwa 20% karyawan mengalami gangguan mental emosional (Kelana, 2017). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang belum merasa sejahtera secara psikologis ketika bekerja atau dalam pekerjaannya masih sering di jumpai atau bahkan akan selalu ditemukan.

Dalam islam kesejahteraan psikologis pada karyawan dipandang sebagai suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Ketika karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, maka tentunya kinerja yang diberikan kepada perusahaan pun akan optimal. Sebagaimana yang tertuang dalam QS. Al-Isra: Ayat 70 yang memiliki arti "*Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak-cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.*". Dari ayat tersebut disebutkan bahwa setiap individu sudah dibekali kelebihan oleh Allah SWT, namun jika individu dalam konteks ini karyawan, tidak memiliki kesejahteraan psikologis yang baik maka karyawan tidak bisa mengoptimalkan kelebihan yang diberikan oleh Allah SWT. Tentunya dapat memengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Ryff (1995) menjelaskan bahwa *psychological well-being* atau yang biasa disebut dengan kesejahteraan psikologis diartikan sebagai suatu usaha pencapaian kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang (dalam Anggarwati & Thamrin, 2019). *Psychological well-being* merupakan pemenuhan dan perwujudan sifat alami manusia melalui aktivitas yang sejalan dengan nilai mendalam yang dimiliki individu, seperti pengembangan diri, terlibat dalam kegiatan untuk pemenuhan kepentingan personal, dan kepentingan institusi yang lebih besar (Sawitri & Siswati, 2019). Menurut Ryff (1989) ketika individu memiliki *psychological well-being* yang baik, maka individu dapat berfungsi dengan baik pula. Karena *psychological*

*well-being* menggambarkan keadaan mental yang sehat sehingga dapat mempengaruhi aspek-aspek lain dalam kehidupan (dalam Anggarwati & Thamrin, 2019).

Dalam pengertian lain, Dagenais-Desmarais dan Savoie (2012) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja dibangun untuk menggambarkan pengalaman positif secara subyektif oleh individu di tempat kerja, terutama dengan pandangan *eudaimonic*, yaitu mampu merealisasikan potensi dirinya yang positif dalam pekerjaan (dalam Rahayu & Salendu, 2018). Adapun *psychological well-being* dalam lingkungan kerja biasa disebut juga sebagai *psychological well-being at work* (kesejahteraan psikologis di tempat kerja).

Dagenais-Desmarais dan Savoie (2012) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja memiliki kerangka kesamaan dalam kerangka acuan, tetapi kesejahteraan psikologis di tempat kerja menggaris bawahi keunikan konstruk yang berkaitan dengan pekerjaan (dalam Rahayu & Salendu, 2018).

Karyawan memainkan peran penting terhadap kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga. Karena karyawan lah yang menjadi roda penggerak dari suatu perusahaan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apalagi berkembang. Badan pusat statistik menyatakan bahwa tiap tahun jumlah karyawan selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 saja tercatat sekitar 17,92 juta orang yang bekerja di sektor industri (Sicca, 2018).

Namun, jumlah tersebut tentunya sudah berkurang di tahun 2020 ini. Seperti yang diketahui bahwa pada tahun ini pandemi sedang melanda dunia dan tak terkecuali Indonesia. Di Indonesia sendiri, berdasarkan data dari kementerian ketenagakerjaan tercatat hingga 31 juli 2020 jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun di rumahkan mencapai 3,5 juta lebih, baik pekerja formal maupun informal (Sihono, 2020).

Operator produksi merupakan salah satu jabatan atau posisi yang ada di sebuah perusahaan pada sektor industri. Operator produksi merupakan karyawan yang bertugas menjalankan produksi, biasanya berperan sebagai operator mesin, *assembling*, ataupun bagian *packing*, yang mana biasanya memiliki latar belakang pendidikan dari SD sampai dengan SMA/SMK sederajat. Sederhananya, operator produksi lah yang terjun langsung dalam memproduksi suatu produk. Karena pekerjaannya langsung menjalankan produksi, maka karyawan operator produksi biasanya lebih memiliki pekerjaan yang berat karena memerlukan energi fisik yang lebih banyak dan juga lebih beresiko mengalami kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh mesin produksi atau lainnya.

Suatu perusahaan industri biasanya memiliki jumlah karyawan operator produksi yang lebih banyak ketimbang posisi yang lainnya. Tujuannya adalah tentu untuk meningkatkan jumlah produksi harian. Karena dengan dimilikinya kapasitas karyawan operator produksi yang lebih banyak, maka jumlah barang yang bisa dihasilkan pun akan lebih banyak pula. Sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pasar.

Untuk mengetahui apa sebenarnya yang menjadi faktor penyebab karyawan merasa sejahtera secara psikologis ataupun tidak dijumpainya hal tersebut, maka peneliti melakukan studi awal. Berdasarkan studi awal yang dilakukan kepada 11 orang karyawan operator produksi dengan menggunakan metode pengambilan data berupa wawancara via media sosial, menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu penyebab yang berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis pada karyawan. Lalu kemudian peneliti menggali lagi lebih dalam kepada 5 orang karyawan operator industri terkait dengan fenomena tuntutan pekerjaan yang terjadi di lapangan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa dalam bekerja, karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat dan teliti apalagi ketika produksi sedang sangat tinggi. Selain itu juga, sebisa mungkin untuk menghindari membuat produk yang NG (*Not Good*), dan ketika karyawan membuat produk yang NG maka itu sudah menjadi tanggung jawab dari karyawan untuk memperbaiki. Ketika hal tersebut terjadi tentunya beban kerja yang didapat karyawan menjadi bertambah. Dimana sebelumnya hanya membuat produk, namun ditambah dengan memperbaiki pula, dan tentunya ini menguras waktu dan tenaga.

Salah seorang responden menuturkan, bahwa “ketika saya membuat kesalahan saat bekerja maka hal tersebut berimbas pada produk yang saya buat menjadi NG dan itu menambah pekerjaan yang harus saya lakukan. Karena ketika barang itu NG, maka saya harus meminta bantuan rekan kerja yang lain untuk membantu saya memperbaiki. Ketika hal tersebut terjadi, saya merasa bersalah baik pada perusahaan ataupun kepada rekan kerja. Karena, waktu yang dimiliki rekan saya seharusnya bisa digunakan untuk memproduksi, namun malah digunakan untuk membantu saya memperbaiki.

Responden lain menuturkan bahwa tuntutan kerja yang diberikan baik saat produksi tinggi ataupun normal sebenarnya tidak jauh berbeda. Namun lebih ke beban kerjanya yang di tambah. “Ketika produksi tinggi saya terus ditekan untuk cepat dalam bekerja, selain itu juga jam kerja jadi di tambah menjadi 12 jam dimana tadinya hanya 8 jam kerja. Maka otomatis energi yang saya keluarkan pun menjadi bertambah pula, terlebih saya juga harus siap dengan teguran atasan ketika saya keteteran”.

Meskipun beratnya tuntutan kerja yang didapat oleh karyawan. Namun, karyawan yang menjadi responden (dalam studi awal) tetap menjalaninya sebaik mungkin. Salah satu responden menuturkan bahwa “Saya sangat bersyukur sampai saat ini masih diberi kesehatan karena masih bisa bekerja dengan lancar. Selain itu juga saya merasa beruntung karena masih

bisa bekerja di saat yang lain sulit mencari kerja apalagi dalam kondisi pandemi seperti sekarang”.

Begitupun dengan responden lain yang menuturkan bahwa “meskipun tuntutan dan tekanan yang saya terima berat, namun saya tetap mensyukurinya karena ini adalah posisi yang saya inginkan dari awal”. Begitupun dengan responden lain yang menuturkan bahwa ia masih bisa menikmati pekerjaannya meskipun kondisinya kadang tidak baik. Berbagai tuntutan dan sikap positif yang dilakukan oleh karyawan tentunya akan berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka ketika bekerja.

Studi awal menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Berdasarkan studi awal, tuntutan pekerjaan atau *job demands* memiliki pengaruh yang besar terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Adapun bentuk tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan yaitu karyawan dituntut untuk mencapai target produksi yang sudah ditentukan baik dari jumlah maupun waktunya, oleh karena itu karyawan harus bekerja dengan cepat, teliti dan menghasilkan produk yang banyak namun tetap harus mengutamakan kualitas. Tak jarang ketika bekerja seperti itu karyawan malah keteteran, dan ketika target harian tak tercapai maka otomatis jam kerja pun ikut ditambah. Lalu, tuntutan yang selanjutnya yaitu meski bekerja dengan cepat tapi tetap harus mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari berbagai tuntutan tersebut, tentunya berimbas terhadap kondisi fisik maupun psikis pada karyawan. Responden menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan tersebut tentunya sangat membuat fisik menjadi kelelahan, dan kadang memengaruhi terhadap penyakit bawaan yang di derita. Selain berdampak terhadap kondisi fisik, tentunya kondisi psikis pun ikut terpengaruh. Responden menuturkan bahwa ketika banyaknya tuntutan pekerjaan yang dihadapi menjadikan mereka merasa tertekan ketika bekerja, merasa kesal ketika melakukan

kesalahan sehingga dapat teguran dari atasan yang membuat turunya *mood* kerja dan malah berharap untuk cepat pulang, dan juga tak jarang menimbulkan stres karena terlalu berat untuk dijalani.

Tuntutan pekerjaan itu sendiri merupakan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap *psychological well-being at work* (Sawitri & Siswati, 2019). Menurut Bakker & Leiter (2010) *Job demands* merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis (dalam Simanullang & Ratnaningsih, 2018). Karasek menjelaskan bahwa *job demands* adalah sebuah stimulus yang dapat memicu terjadinya semua potensi stres kerja, terutama pada tekanan psikologi dalam menyelesaikan beban kerja, stres yang berkaitan dengan tugas berlebih dan tekanan dari konflik pribadi yang terkait dengan pekerjaan.

Karasek memaparkan bahwa tuntutan pekerjaan terdiri dari empat aspek, yaitu *qualitative demands*, *employee demands*, *workload demands*, dan *conflict demands* Karasek (dalam Rehman, Khan, & Ullah, 2011). Dengan tuntutan kerja yang tinggi tidak hanya akan berpengaruh kepada kondisi fisik namun juga pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Adegoke (2014) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi akan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dalam pekerjaannya. Sedangkan Schellenberg dan Bailis (2015) menjelaskan bahwa *job demands* memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap kesejahteraan psikologis di kalangan karyawan bidang kesehatan dimana karyawan kesehatan tersebut mengalami *job demands* yang tinggi serta memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah.

Selanjutnya faktor lain yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yaitu *gratitude* atau kebersyukuran. Ghazali (2008) mengatakan bahwa *gratitude*

adalah menyadari bahwa tidak ada yang memberi kenikmatan kecuali Allah swt, dengan memanfaatkan potensi dan anugrah yang telah diberikan oleh Allah swt kepada suatu individu dengan melaksanakan kebaikan dan mencegah diri dari perbuatan keji dan mungkar serta sebagai rasa terima kasih atas nikmat yang Allah swt berikan.

*Gratitude* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena rasa syukur merupakan salah satu ciri dari pribadi yang selalu berfikir positif, yang kemudian dipresentasikan dalam perilaku yang lebih positif (Wood, Joseph, & Maltby, 2009). Al-Ghazali (2013) menjelaskan bahwa *gratitude* itu terdiri dari tiga bagian atau tiga aspek yang terdiri dari ilmu (pengetahuan), hal ihwal (keadaan), dan amal perbuatan, untuk amal perbuatan itu sendiri dibagi lagi ke dalam tiga bagian, yaitu syukur dengan hati (kalbu), syukur dengan lisan (ucapan), dan syukur dengan anggota badan. Di sisi lain disebutkan bahwa rasa syukur merupakan salah satu bentuk dari ekspresi kebahagiaan yang dirasakan oleh seseorang dan berhubungan dengan *well-being* (McCullough, Tsang, & Emmons, 2004).

Emmons dan Mishra (2011) memaparkan keterkaitan kebersyukuran dan kesejahteraan psikologi yaitu bahwa kebersyukuran memfasilitasi individu untuk melakukan *coping* terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, misalnya dengan melakukan *positive reframing* (Emmons & Mishra, 2011). Jadi dengan dimilikinya kebersyukuran pada karyawan dapat membantu untuk mengendalikan tekanan dan segala tuntutan yang hadir dalam pekerjaan mereka sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Millisani & Handayani (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara rasa syukur dan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar di UPT Disdikpora Kecamatan Pamotan Rembang. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah &



Chisol (2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar.

Selain dua penelitian diatas, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hal yang serupa yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Jun, Lee & Lee (2015) yang menunjukkan bahwa rasa syukur berhubungan dengan kesejahteraan psikologis pada perawat klinis. Penelitian ini dilakukan secara khusus pada karyawan operator produksi, bukan kepada karyawan secara umum. Selain itu juga pada penelitian ini diteliti bagaimana *job demands* dan *gratitude* secara bersama-sama terhadap *psychological well-being* di tempat kerja. Dimana belum dijumpainya penelitian serupa, sehingga yang dipaparkan hanya berisi penelitian-penelitian yang dilakukan secara parsial, karena untuk penelitian yang dilakukan secara simultan, masih belum dijumpai penelitian yang serupa.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “***Pengaruh Job Demands dan Gratitude Terhadap Psychological Well-being Pada Karyawan Operator Produksi Di PT X***”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh dari *job demands* dan *gratitude* terhadap *psychological well-being* pada karyawan operator produksi di PT X?

### **Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari *job demands* dan *gratitude* terhadap *psychological well-being* pada karyawan operator produksi di PT X.

## Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan, baik secara teoretis maupun praktis:

### 1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang secara potensial dapat memengaruhi *psychological well-being* pada karyawan.

Selain itu juga, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang ilmu psikologi terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi, psikologi positif dan psikologi islam.

### 2. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Karyawan

Terhusus bagi karyawan operator produksi. Perhatian terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja bisa dijaga bahkan ditingkatkan lagi, sehingga performa yang diberikan kepada perusahaan pun akan lebih baik.

#### b. Bagi Perusahaan

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan edukasi kepada perusahaan terkait pentingnya memperhatikan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Lalu yang terakhir, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam penelitiannya untuk menggali lagi faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan.