

BAB 1

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah sebagian aktivitas yang dilakukan oleh individu atau pribadi untuk mengharapkan imbalan atau bayaran untuk kelangsungan hidup individu tersebut. Perusahaan memiliki sejumlah objektivitas yang harus dicapai dalam operasional kerja. Pencapaian objektivitas tersebut dapat didukung dengan kemampuan dari sumber daya, khususnya SDM yang dimiliki perusahaan. Dalam fenomena persaingan usaha yang semakin berat, setiap perusahaan berusaha untuk menonjolkan kelebihan atau keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan mereka. Kinerja yang tinggi adalah salah satu factor untuk terbentuknya keunggulan kompetitif dari perusahaan tersebut. Kinerja yang tinggi bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang merencanakan, melaksanakan, dan yang mengerjakan penilaian atas performa operasional.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan. Kepuasan adalah cara pandang seseorang tentang kejadian, penilaian orang-orang di sekitar mereka, hubungan mereka, dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja (Somvir & Kaushik, 2012). Somvir dan Kaushik (2012), kepuasan kerja sebagai tingkat orientasi emosional karyawan pada peran pekerjaan mereka dalam organisasi. Ini berarti bahwa karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya dalam hal kepemimpinan, upah, tim kerja, kesempatan untuk promosi, alur komunikasi dan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat sepenuh hati pada perusahaan atau organisasinya. Sedangkan, Locke (dalam Wijono, 2011) mendefinisikan bahwa positifnya tingkat emosi dan kesenangan individu mempengaruhi kepuasan kerja. Artinya kepuasankerja adalah suatu nilai estimasi individu pada tugas atau peristiwa mutlak dan membahagiakan dirinya. Locke menggarisbawahi perlunya fungsi dari kognisi (penilaian) dan pengaruh (perasaan emosi). Luthans (Indrawati, 2021) membagikan kepuasan kerjake dalam 5 (lima) aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu perspektif karyawan mengenai pekerjaannya. Gaji; upah kerja yang bersifat adil, tidak menyimpang/dicurigai dan sejalan dengan yang diharapkan karyawan. kesempatan promosi; memiliki kesempatan untuk dipromosikan dengan sikap yang tidak subjektif yang dapat meningkatkan rasa puas terhadap para karyawan. Supervisi tugas; suatu usaha untuk mengefek kegiatan karyawan dengan cara berkomunikasi untuk menggapai objektif yang organisasi harapkan, dan kolega/rekan kerja; mempunyai kolega yang mampu mendukung, memberi nasihat atau masukan kepada sesama tim.

Menurut Lovelock dan Wright (2007), karyawan yang unggul dalam mencari solusi untuk pekerjaannya dan yang lebih produktif dalam pekerjaannya dapat ditemukan di mereka yang merasa bahagia dalam perusahaannya. Setiap individu mempunyai prinsip ideal dalam dirinya. Salah satu prinsip idealnya ialah kemakmuran (Gavin & Mason, 2004). Pada masa globalisasi saat ini, persaingan usaha sangatlah ketat ditambah negara berkembang diharapkan sanggup bersaing

dengan negara maju yang lebih pada banyak bidang. Kemajuan teknologi sangat memberikan efek terhadap kualitas produk dan modal sehingga perkembangan di perusahaan terdampak, namun pertumbuhan sebuah bisnis atau organisasi juga dipengaruhi dengan sangat terhadap keunggulan SDM nya. Dengan demikian, perusahaan yang ingin produktif tentu ingin karyawannya merasa puas sehingga mereka dapat berkomitmen, dan bekerja efisien. Sayangnya, masih banyak perusahaan yang kurang memperdulikan karyawannya sebagai aset yang dapat mengubah arah kemajuan perusahaannya seperti contoh berikut ini.

Berdasarkan *Mercer Marsh Benefits Indonesia 2023*, kini gaji bukan patokan dasar karyawan untuk betah bekerja dalam jangka panjang di perseroan yang sama. *Managing Director Mercer Marsh Benefits Indonesia Country Leader, Wulan Gallacher* menegaskan bahwa pekerja dapat bekerja puluhan tahun di sebuah perseroan disebabkan adanya keuntungan yang diterima selain daripada gaji. Cara perusahaan memperdulikan karyawan menjadi salah satu faktor bagi perkembangan kesejahteraan psikologis karyawan untuk dapat bertahan di sebuah perusahaan (www.suara.com).

Berdasarkan hasil dari pengamatan dan tanya jawab yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT.ABS, karyawan kurang memiliki rasa kepedulian terhadap tugas yang telah diberikan, tidak adanya rasa untuk saling mendukung antar sesama karyawan sehingga menghambat pekerjaan, adanya perselisihan antar sesama karyawan; memiliki pandangan yang sangat berbeda tentang bagaimana mengeksekusi sebuah tugas sehingga merasa direndahkan.

Dari kasus-kasus ini, dapat disimpulkan adanya tekanan dari lingkungan sekitar yang menghambat karyawan dalam hal mengembangkan diri sehingga berpengaruh pada dorongan kerja dan keproduktifan kerja yang lemah. Perusahaan tentunya harus memberikan perhatian penting supaya dapat mengoreksi kekurangan sehingga perusahaan dapat bertumbuh menjadi lebih unggul lagi kedepannya.

Kebutuhan rasa aman terhadap kepastian masa depan karyawan dalam perusahaan yang terpenuhi akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Menurut Ryff (dalam Awaliyah & Listiyandini, 1995) definisi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) ialah peraih utuh dari kekuatan psikologis perseorangan serta keadaan sewaktu seseorang bisa menghargai potensi diri, memiliki arah pandang hidup, membesarkan hubungan yang positif terhadap sesama, jadi pribadi yang berdikari serta dapat mempengaruhi sekitarnya. Menurut Akhtar (dalam Prabowo, 2016), kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) mampu meningkatkan emosi positif pada remaja, menjamah kepuasan diri dan kesenangan, menurunkan tingkat emosi dan tertekan yang negatif pada remaja. Ryff (dalam Pratomo 2013) menyusun 6 (enam) matra kesejahteraan psikologis diantaranya: penerimaan diri, yaitu seseorang dapat menerima diri sendiri padamasa kini

dan masa lalu. Berhubungan baik dengan orang lain, yaitu memiliki rasa empati dan rasa mengasihi pada sesama sehingga mampu meningkatkan tali persahabatan. Otonomi yaitu penetapan nasib pribadi, berdikari dan dapat menyesuaikan sifat diri sendiri. Penguasaan lingkungan yakni kesanggupan individu dalam menentukan atau mewujudkan sosial yang tepat dengan sikap psikisnya. Tujuan hidup ialah arti hidup individu dengan beragam rencana yang penuh arti dalam kehidupan serta perkembangan pribadi yaitu mengembangkan kemampuan individu untuk meningkat dan berhasil sebagai manusia.

Salah satu hal yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah kepuasan kerja. Ini dibuktikan dalam hasil penelitian *Wisconsin Longitudinal Study (WLS)* pada tahun 1957, mengatakan bahwa individu yang memiliki derajat pekerjaan yang besar lebih cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Apabila karyawan merasa puas dengan status pekerjaan yang lebih tinggi maka dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Jadi dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis orang tersebut dan begitupun sebaliknya, tingkat kepuasan kerja individu yang berkurang, dapat mengurangi kualitas kesejahteraan psikologis seseorang.

Berdasarkan riset yang dibuat Simarmata (2015), kepuasan kerja mempengaruhi kemakmuran masyarakat. Terutama gaji, gaji hasil dari penelitian Simarmata (2015) terdapat hubungan yang selaras antara kepuasan kerja dengan wellbeing pekerja. Berdasarkan uraian diatas, tingkat kepuasan kerja yang meningkat dapat meningkatkan juga kesejahteraan psikologi begitu juga kebalikannya. Hipotesa yang diusulkan dalam studi ini adalah ada koneksi antara kepuasan kinerja dengan kesejahteraan psikologis diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kinerja karyawan, maka dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya begitu juga kepuasan kerja karyawan yang semakin rendah dapat menurunkan kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan fenomena dan hasil studi para ahli, dapat dirangkumkan sebagai kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan. Oleh sebabnya, peneliti berniat untuk melakukan riset dengan judul Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Kepuasan Kerja PT. ABS. Perumusan keadaan yang diformulakan berkaitan dengan kasus di atas ialah apakah ada kaitan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai PT. ABS?

Objektif dari studi ini ialah agar mendapatkan korelasi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pegawai PT. ABS. Beberapa keuntungan dari riset ini ialah manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis dari riset ini ialah dapat meningkatkan pemahaman yang lebih konkrit terhadap ilmu pengetahuan di ilmu psikologi, terutamanya psikologi sosial, industri dan organisasi, di sisi lain, manfaat praktis terbagi menjadi dua, bagi karyawan dan bagi perusahaan.

Hasil riset bagi karyawan diyakini dapat menyajikan anjuran terhadap karyawan agar lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis seperti perilaku individu mampu menerima dirinya, bersikap penuh harapan, mempunyai pedoman jangka panjang dan merawat hubungan baik dengan sesama dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hasil studi bagi perusahaan diyakini dapat menambah masukan bagi entitas atau pemimpin entitas mengenai kesejahteraan psikologis yang diharapkan oleh karyawannya. Dengan begitu produktivitas karyawan akan meningkat, karena kebanyakan pekerja yang sejahtera akan lebih subur dalam melakukan tugasnya di kantor dan pekerja dapat menciptakan rasa *work life balance* sehingga ekspektasi dari tempat kerja dan individu sama-sama dapat terpuaskan.