

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada aset yang sangat penting, yaitu sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan pendapat Rumawas (dalam Runtu, dkk., 2022), SDM adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, sering disebut sebagai karyawan. Manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan sering kali memberikan berbagai tuntutan dan tekanan kerja kepada karyawan dengan harapan bahwa mereka mampu memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, dalam Dira, dkk., 2020).

Keberadaan SDM dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena hal ini menentukan arah serta tujuan organisasi. SDM yang berkualitas menjadi kebutuhan yang sangat penting pada zaman ini. Goni Legaz (dalam Jannah & Suryani, 2020) mengemukakan bahwa karyawan bertanggung jawab memenuhi tuntutan perusahaan dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Tingginya beban kerja kerap menyebabkan karyawan merasa kelelahan dan menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk bekerja. Tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang meningkat sering kali memunculkan konflik, terutama ketika suatu peran membutuhkan waktu serta perilaku yang kompleks sehingga menyulitkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan peran lainnya.

Lebih lanjut, apabila perusahaan tidak memberikan hak karyawan secara tepat waktu dan adil, hal tersebut dapat menambah tekanan pada karyawan. Sebagai contoh, dalam berita di www.detiknews.com, seorang karyawan di perusahaan logistik cabang Surabaya yang telah bekerja selama enam tahun seharusnya mendapatkan hak cuti sebanyak 12 kali setahun setelah tahun pertama bekerja. Namun, perusahaan justru mengubah aturan cuti secara sepihak dan memberlakukan pemotongan gaji apabila karyawan mengambil cuti, termasuk saat sakit.

Selain itu, berita dari www.kompasiana.com mengungkapkan cerita seorang karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengajukan izin cuti di tempat kerjanya. Beban kerja yang tinggi membuatnya merasa stres, dan ia memerlukan waktu istirahat seperti berlibur. Namun, pengajuan cutinya ditolak oleh atasan dengan alasan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat ditangani oleh rekan lain. Situasi ini tentu memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti juga menunjukkan kasus serupa di PT. Asia Paramita Indah, di mana karyawan tidak diberikan hak cuti dan dikenakan pemotongan gaji jika tidak hadir. Karyawan di perusahaan ini juga diwajibkan bekerja penuh waktu dari pukul 08.00 hingga 17.00, Senin hingga Sabtu. Kondisi ini sering membuat karyawan kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga menimbulkan kelelahan. Berdasarkan pengalaman ini, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan memberikan hak cuti yang sesuai untuk menjaga kesehatan mental dan meningkatkan kinerja.

Dari kasus-kasus tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan sering mengalami gangguan ketika hak-hak mereka tidak dipenuhi. Beban pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan dari perusahaan menyebabkan karyawan sulit mencapai kesejahteraan psikologis, yang sangat penting bagi mereka. *Psychological well-being* adalah kondisi di mana seseorang tidak hanya bebas dari gangguan atau tekanan mental, tetapi juga memiliki mental yang sehat dan berfungsi secara optimal. Kondisi ini mencakup kemampuan individu untuk mengelola stres serta mencapai keseimbangan mental (Savitri & Listiyandini, dalam Dewi, dkk., 2021). Menurut Huppert (dalam Septina & Soeharto, 2023), individu yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi akan kesulitan menjalani hidup dengan tenang, sehingga kesejahteraan psikologisnya cenderung menurun.

Salah satu faktor yang memengaruhi *psychological well-being* adalah keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau *work-life balance*. Penelitian Septina dan Soeharto (2023) terhadap 102 polisi wanita di Polres X menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* sebesar 59,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Snyder

dan Lopez (dalam Cynthia, dkk., 2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor *psychological well-being* meliputi: (1) Penerimaan diri: Kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri, baik kelebihan maupun kekurangan, serta memiliki pandangan positif terhadap masa lalu. (2) Hubungan positif dengan orang lain: Kemampuan membangun rasa cinta, kepercayaan, dan hubungan yang sehat dengan orang lain. (3) Kemandirian: Kemampuan mengatur kehidupan tanpa tekanan sosial dan mandiri menjalani kehidupannya (4) Penguasaan lingkungan: Kemampuan untuk peka terhadap lingkungan dan mengembangkan diri. (5) Tujuan hidup: Memiliki target dan makna dalam kehidupan. (6) Pertumbuhan pribadi: Keterbukaan terhadap pengalaman baru sehingga mampu mengembangkan potensi diri.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh pada kondisi psikologis serta mental karyawan (Grawitch, dkk., dalam Aurora & Marpaung, 2020). Saina, dkk., (2016) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara peran individu dalam kehidupan kerja dan peran dalam kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya).

Menurut Fisher, dkk., (dalam Rezeki, dkk., 2021), dimensi *work-life balance* meliputi: (a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL): Sejauh mana pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi. (b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW): Sejauh mana kehidupan pribadi memengaruhi pekerjaan. (c) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW): Sejauh mana kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja. (d) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL): Sejauh mana pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

Penelitian Grahani, dkk., (2021) pada 144 pekerja perempuan menunjukkan hubungan signifikan antara *work-life balance* dan *psychological well-being*. Dari penelitian ini, sebanyak 11,11% responden memiliki *work-life balance* rendah, 77,8% sedang, dan 11,8% tinggi. Sementara itu, tingkat *psychological well-being* menunjukkan 10,42% rendah, 77% sedang, dan 11,1% tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang untuk kedua variabel tersebut. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan *psychological well-being*, yaitu semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula *psychological well-being* karyawan, dan sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan dan kasus-kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, yang didukung oleh lingkungan kerja yang positif, berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Berdasarkan uraian pembahasan di atas, peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut penelitian dengan judul "**Psychological Well-being Ditinjau dari Work-Life Balance pada Karyawan di Perusahaan PTAsia Paramita Indah.**" Rumusan masalah yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu: "Apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well-being* pada karyawan PT.Asia Paramita Indah?"

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada karyawan di PT. Asia Paramita Indah. Manfaat penelitian diantaranya yaitu: (1) Manfaat Teoritis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber, referensi, ilmu, landasan, pengembangan, dan pembelajaran terhadap bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi manajemen pada umumnya; dan (2) Manfaat Praktis, yakni: (a) bagi karyawan, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi karyawan agar dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan psikologisnya.(b) bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan dengan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan hak-hak yang wajib didapatkan oleh karyawan.