

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, dan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian.

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Saat bekerja, orang akan mendapat uang atau penghasilan atau gaji yang kemudian digunakan untuk membeli apa yang dibutuhkannya dan memperoleh manfaat dari bekerja (V. K. M. Putri, 2021).

Bekerja sesuai *passion* dapat menimbulkan rasa bahagia dan membuat seseorang punya tujuan yang lebih jelas dalam hidup. Beberapa dampak positif bekerja sesuai *passion* untuk kesehatan yaitu mencegah stress, menurunkan risiko penyakit jantung, meningkatkan kekebalan tubuh, menciptakan pikiran positif dan tujuan hidup, meningkatkan kualitas hidup (Resna, 2021).

Karyawan yang bahagia dalam bekerja akan memengaruhi kinerja, dengan kinerja yang baik karyawan akan mendapatkan apresiasi dan kompensasi dari perusahaan. Lebih lanjut, pada penelitian Syarifi dkk., (2019) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja.

Kebahagiaan dinilai sebagai komponen kehidupan yang baik, dapat berarti kesenangan, kepuasan hidup, emosi positif, kehidupan yang berarti atau perasaan-perasaan puas Diener dkk., (2009). Faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan antara lain adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi kerja, lingkungan kerja yang baik, mendapat kompensasi,

kesehatan yang baik (Siska dkk., 2014) dan kesejahteraan psikologis (Fadhillah, 2016).

Kesejahteraan psikologis digambarkan sebagai kualitas hidup seseorang yang didalamnya termasuk kebahagiaan, kedamaian, pemenuhan keinginan dan kepuasan hidup. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi merupakan individu yang merasa puas dengan hidupnya, kondisi emosional yang positif, mampu melewati pengalaman-pengalaman yang buruk, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu menentukan nasibnya sendiri, mengontrol kondisi lingkungan sekitar, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan mampu mengembangkan dirinya (Ryff, 1989). Dampak dari kesejahteraan psikologis antara lain adalah kebahagiaan, prestasi kerja, dan kepuasan hidup.

Dalam kanal berita kompas.com (Nizarisda, 2022) dituliskan bisnis yang berkembang membutuhkan serta dipengaruhi oleh karyawan yang berkembang. Salah satu caranya dengan memerhatikan kesejahteraannya. Karyawan yang sejahtera akan merasa bahagia. Pekerja yang bahagia akan membuat keputusan lebih baik, unggul dalam mengelola waktu, dan memiliki kemampuan kepemimpinan penting lainnya, kebahagiaan adalah pendorong produktivitas tertinggi sehingga dapat menguntungkan perusahaan (W. D. Putri, 2015). Lebih lanjut, dalam kanal berita kompasiana (Haniatul, 2023) menuliskan bahwa keutamaan perusahaan dalam menjaga kesejahteraan karyawan, diantaranya adalah: membuat para pekerja bahagia dan puas, membebaskan karyawan dari rasa lelah yang berlebih, dan memberikan kehidupan dan kesehatan yang lebih baik.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 sampai 19 Januari 2023 tepatnya di ruang kantin PT. X di Bekasi Utara dengan metode wawancara dengan 20 responden (karyawan PT. X di Bekasi Utara), menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang bahagia dan ada juga yang tidak bahagia. Responden yang bahagia (13 orang), menyatakan bahagia karena mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja (12 orang),

karena besar gaji yang di terima (12 orang), karena lokasi perusahaan yang dekat dengan tempat tinggal (1 orang). Sementara itu, responden yang menyatakan tidak bahagia (7 orang). Responden yang menyatakan tidak bahagia, antara lain karena hubungan dan komunikasi yang buruk dengan rekan kerja (7 orang), karena tidak mendapat apresiasi dari perusahaan atas pencapaiannya (6 orang), dan karena bekerja menurut mereka seperlunya saja (6 orang).

Dilansir dari radarbandung.id (Yusuf, 2022) menunjukkan bahwa terdapat fenomena yang dikenal dengan istilah *quiet quitting* yaitu konsep dimana karyawan memilih bekerja seperlunya atau semauanya sesuai cakupan tanggung jawab dan tingkatan gaji. *Quiet quitting* berasal dari kekecewaan karyawan akan minimnya penghargaan perusahaan atas usaha yang telah mereka berikan dan kurang adanya program pengembangan karir. Hal ini didukung oleh (Anggrela, 2022), yang menuliskan mengenai faktor yang memengaruhi kebahagiaan pegawai antara lain gaji, fasilitas atau benefit tambahan, *work life balance* (keseimbangan waktu), lingkungan kerja, dan jenjang karir.

Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja diperlukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, dimana hal ini penting tidak hanya bagi karyawan namun juga bagi organisasi atau perusahaan di tempat individu bekerja. Pada penelitian ini, peneliti memilih responden karyawan PT. X di Bekasi Utara, Bekasi Utara bagian dari provinsi Jawa Barat. Data statistik dari bps.co.id (2021), menunjukkan provinsi Jawa Barat berada di urutan 30 dari 35 provinsi dalam indeks kebahagiaan 2021 pada angka 20.23%. Indeks kebahagiaan ini diukur melalui Survei Pengukuran Tingkat Kebahagiaan (SPTK). Artinya tingkat kebahagiaan di kota Bekasi Utara rendah. Hal ini menjadi salah satu dasar peneliti menggunakan responden di Bekasi Utara khususnya karyawan di PT. X untuk mengetahui apakah karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis di tempat kerja akan dapat menciptakan perasaan bahagia?.

Penelitian ini dilakukan karena PT. X di Bekasi Utara memiliki ratusan karyawan dimana kesejahteraan psikologis di tempat kerja menjadi faktor dalam mencapai kebahagiaan karyawan. Maka dari itu, berdasarkan pemaparan mengenai fenomena data-data permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul “Kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kebahagiaan karyawan PT. X di Bekasi Utara”.

1.2 Rumusan masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diambil dari beberapa penelitian sebelumnya yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Menurut penelitian Fadhillah (2016) yang berjudul hubungan antara *psychological well-being* dan *happiness* remaja di pondok pesantren, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan kebahagiaan secara umum. Untuk itu, dapat dikatakan remaja yang mendapatkan kesejahteraan psikologis akan merasakan kebahagiaan.

Menurut penelitian Fahriyanto, dkk. (2021) yang berjudul pengaruh kesejahteraan psikologis pegawai terhadap kinerja menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut pada penelitian Syarifi dkk., (2019) dengan judul hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suparyanto dan Rosad (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sumakud, dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja,

kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. Kebahagiaan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan Laurensia, dkk. (2022), menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Minahasa. Artinya pegawai puskesmas yang mendapatkan kesejahteraan dan merasakan kebahagiaan akan meningkatkan prestasi di tempat kerja.

Dari berbagai penelitian sebelumnya, telah diperoleh bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan dengan kebahagiaan. Sementara itu, berbagai penelitian yang telah dilakukan masih terbatas dalam hal kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan. Maka berdasarkan penelitian terdahulu, menimbulkan pertanyaan penelitian “Apakah kesejahteraan psikologis dapat berperan sebagai prediktor kebahagiaan pada karyawan PT. X di Bekasi Utara?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Mengetahui kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kebahagiaan pada karyawan PT. X di Bekasi Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya mengenai pentingnya kesejahteraan psikologis dalam menciptakan kebahagiaan karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kesejahteraan psikologis di tempat kerja dengan kebahagiaan pada karyawan.

