

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi uraian yang menjelaskan mengenai latar belakang dan permasalahan, rumusan permasalahan penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, dan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian.

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi, khususnya di perusahaan, tingkat persaingan bisnis semakin meningkat, yang mendorong setiap perusahaan untuk berkeinginan memiliki sumber daya manusia berkualitas yang sangat produktif dan memiliki kesehatan mental yang kuat. Ini penting untuk memenuhi tujuan dan target yang ditetapkan untuk perusahaan, yang diperlukan agar perusahaan dapat berkembang dan maju. Dilansir dari Who.int (2019), Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) berkolaborasi dengan *Wellcome Trust*, Organisasi Perburuhan Internasional, dan organisasi lain yang memiliki banyak pengalaman dalam bidang ini untuk memulai proses pengembangan pedoman tentang kesehatan mental di tempat kerja. Program ini menguraikan langkah-langkah yang patut diambil untuk membantu mencegah, mengelola, dan mengatasi gangguan yang berkaitan dengan kesehatan mental. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), ini akan menjadi langkah yang signifikan menuju peningkatan kesehatan mental bagi semua pekerja, di mana pun.

Sementara itu, dunia kerja penuh dengan situasi yang dapat menimbulkan berbagai reaksi psikologis. Kecemasan adalah salah satu perasaan yang paling umum, dan dapat dipicu ketika karyawan lupa apa yang seharusnya mereka lakukan, membuat kesalahan, menghadapi tenggat waktu yang mendesak, atau mengetahui bahwa pekerjaan mereka akan dihilangkan (PHK). Keadaan psikologis ini cukup umum, tetapi jika tidak dikondisikan secara memadai, mereka mungkin memiliki pengaruh yang berbahaya. Dunia kerja menguras tenaga baik secara fisik maupun psikis, dan beberapa pekerjaan menjadi tidak menarik karena monoton,

tidak fleksibel, dan kadang menuntut. Dunia kerja melelahkan dan menguras tenaga baik secara fisik maupun psikis. Kondisi tersebut apabila tidak diatasi dengan baik oleh setiap orang akan menjadi beban yang terasa berat dan berdampak buruk yang akan mengganggu aktivitas kerja yang dijalankan. Untuk itu, jika setiap orang tidak mengatasi kondisi ini dengan tepat, mereka akan menjadi beban. Oleh karena itu, penting bagi setiap pekerja untuk memprioritaskan pengembangan kesejahteraan psikologisnya (Hakim, 2022).

Pada kehidupan seorang pekerja, sebagian besar waktunya didedikasikan untuk pekerjaan mereka. Pekerja dikatakan sebagai ujung tombak perusahaan karena mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja perusahaan tidak akan bisa berjalan (Rosifany, 2020). Beragam keadaan yang menjadikan pekerja melakukan pekerjaannya secara ideal, akibatnya akan berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis pekerja jika salah satu perusahaan gagal mengembangkan ikatan emosional, dan jika rekan kerja tidak memiliki keterlibatan kerja yang sehat. Pekerja dapat mengalami masalah psikologis sebagai akibat dari ketidakamanan kerja, yang merupakan akibat dari ketidakmampuan pekerja untuk mencapai rasa aman di lingkungan kerjanya (Rahmalisa, 2020). Untuk itu, penting bagi setiap perusahaan untuk dapat membangun sistem kesejahteraan bagi karyawannya. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja dan buruh adalah terpenuhinya keinginan dan/atau kebutuhan jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang dapat baik secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Harter, Schmid, dan Keyes (2003) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan. Selain itu, King dan Diener

(2005) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi akan lebih bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya. Untuk itu, memerhatikan kesejahteraan psikologis dari pekerja adalah hal yang penting bagi organisasi karena dapat memengaruhi bagaimana perilaku pekerja itu sendiri dalam pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr dalam Rasulzada, 2007). Pekerja merupakan salah satu kunci penting yang ada dalam sebuah perusahaan, faktor ini turut menentukan keberhasilan atau gagalnya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya karna berkaitan langsung dengan regenerasi pada perusahaan (Vanderstoep & Johnston, 2009). Dengan hal tersebut, sejahtera secara psikologis tidak terlepas dari bagaimana cara individu memenuhi kebutuhan psikologisnya.

Menurut Ryff dan Keyes (1995) kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Kesejahteraan psikologis adalah kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja, tetapi kondisi mental yang dianggap sehat dan berfungsi maksimal (Ryff dan Keyes, 1995). Penelitian yang dilakukan oleh Ryff dan Keyes (1995) membagi kesejahteraan psikologis ke dalam enam dimensi utama yaitu, sejauh mana kemampuan individu menerima dirinya sendiri, menjadi pribadi yang mandiri (*autonomy*), memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, mampu mengendalikan lingkungan secara efektif serta mampu tumbuh secara personal. Dalam hal ini, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, antara lain usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya (Ryff, 1989). Selain itu, Wood, Joseph, dan Maltby (2009) mengatakan bahwa rasa bersyukur menjadi salah satu kekuatan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang dapat memberikan kebermanfaatannya bagi individu.

Kerja adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan individu, baik kebutuhan itu bersifat fisik, psikologis, maupun sosial. Pekerjaan juga

dapat dilihat sebagai sesuatu yang dilakukan seseorang sebagai profesi untuk menghasilkan pendapatan; pendapatan ini akan memungkinkan orang tersebut untuk menyelesaikan hidupnya sehingga dia menjadi lebih sukses sebagai hasil dari pekerjaannya. Bekerja akan memberi stabilitas mental dan emosional, sesuatu yang hanya dapat diperoleh melalui kerja keras. Namun tidak mudah dengan permasalahan tersebut, dinamika dalam dunia kerja tentunya berbeda-beda, misalnya pendapatan yang rendah, beban kerja yang besar, atasan dan rekan kerja, atau lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan tentunya semua hal tersebut akan berdampak buruk. berdampak pada pekerja. Oleh karena itu, untuk berhasil dalam bidang pekerjaan seseorang, seseorang harus memiliki komitmen terhadap kemajuan organisasi tertentu. Salah satunya adalah dengan menumbuhkan sikap menghargai karya seseorang hampir pasti akan membawa kebahagiaan. Hal ini karena seberat apapun pekerjaan itu, jika dihadapi dan diselesaikan dengan rasa bersyukur, hampir pasti akan mudah dan ringan untuk dilakukan. Rasa bersyukur adalah pernyataan penghargaan atas sukacita yang telah Allah limpahkan kepada kita. Rasa bersyukur di tempat kerja akan menghasilkan lebih banyak nikmat dan banyak tunjangan, seperti gaji yang lebih besar, jalur karier yang meningkat, dan kepercayaan, serta kemungkinan hal-hal tambahan yang belum pernah terpikirkan sebelumnya (Ariyanto, 2023).

McCullough, Emmons dan Tsang (2002), menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap rasa bersyukur individu, karena religiusitas menyadarkan individu bahwa yang terjadi dalam hidup merupakan suatu hal yang dikaruniakan kepadanya. Oleh karena itu rasa bersyukur sebagai salah satu hal yang berhubungan dengan religiusitas juga diasumsikan memiliki kontribusi dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis.

Rasa bersyukur merupakan hal yang dibutuhkan dalam hidup jika menginginkan ketenteraman. Dengan bersyukur akan menghadirkan tindakan-tindakan positif lainnya. Menurut Watkins dkk. (2003), rasa

bersyukur adalah suatu sikap menghargai setiap kehidupan sebagai karunia dan menyadari pentingnya mengungkapkan penghargaan tersebut. Ada empat karakteristik individu yang memiliki rasa bersyukur menurut Watkins dkk. (2003) yaitu memiliki rasa kelimpahan (*sense of abundance*), memiliki apresiasi terhadap orang lain (*sense appreciation for others*), memiliki apresiasi sederhana (*simple appreciation*), dan mampu mengekspresikan rasa bersyukur (*expressing of gratitude*).

Emmons dan McCullough (2003), lebih lanjut mengatakan bahwa bersyukur telah dikonseptualisasikan sebagai suatu bentuk perasaan atau emosi, sikap, kebajikan moral, kebiasaan, sifat kepribadian, atau respon koping pada individu dalam menjalani kehidupannya. Rasa bersyukur sangat efektif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis seperti membangun sumber daya manusia, sosial, dan spiritual (Emmons dan Cullough, 2003).

Untuk mengetahui fenomena tersebut pada pekerja perusahaan X di Bekasi, maka peneliti melakukan survei kepada pekerja di perusahaan X untuk memperkuat data mengenai fenomena yang hendak diteliti. Pertanyaan dan kesimpulan jawaban dari 10 responden : Apa yang anda ketahui tentang rasa bersyukur? Bagaimana anda merasa bersyukur dalam kehidupan sehari-hari anda terutama dalam pekerjaan yang anda miliki? Apakah anda merasa bahwa dengan rasa bersyukur akan mendapatkan kesejahteraan psikologis dalam diri anda?

Berdasarkan hasil survei yang telah didapatkan dari fakta di lapangan menunjukkan adanya faktor yang memengaruhi pekerja antara lain dukungan sosial yang mana didapatkan dari rekan kerja saat berada di lingkungan kerja, juga religiulitas yang dimiliki pekerja dari kehidupan sehari-hari dengan rasa bersyukur atas apa yang pekerja capai di tempat kerja ataupun dikehidupannya. Hal ini menunjukkan dengan adanya faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memiliki rasa bersyukur yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologisnya.

Hasil penelitian Wood, Joseph, dan Maltby (2009) yang menunjukkan bahwa rasa bersyukur secara signifikan berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis. Rasa bersyukur berkaitan dengan *positive coping*, fungsi sosial dan memiliki efek berbeda dan sebab-akibat pada kesejahteraan psikologis dan hubungan sosial. Individu dengan rasa bersyukur yang banyak, maka kesejahteraan psikologisnya akan semakin tinggi, karena individu tersebut akan memiliki penilaian kognitif dan afektif yang positif terhadap kehidupannya, sebaliknya saat individu jarang bersyukur, maka akan mengalami gangguan kesejahteraan psikologis, sehingga kurang mampu dalam melakukan penilaian kognitif dan afektif terhadap kehidupan yang dijalannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, terlihat bahwa terdapat hubungan antara rasa bersyukur dengan kesejahteraan psikologis. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut masalah dalam penelitian ini apakah rasa bersyukur dapat menjadi prediktor kesejahteraan psikologis pada pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk menerapkan landasan penelitian mengenai rasa bersyukur sebagai prediktor kesejahteraan psikologis pada pekerja, perlu diadakan peninjauan terhadap penelitian terkait dengan penelitian - penelitian sebelumnya. Penulis meninjau beberapa karya ilmiah berupa lima buah jurnal :

Pada penelitian pertama adalah yang berjudul rasa bersyukur hubungannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar (Aisyah & Chisol, 2018). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara rasa bersyukur dengan kesejahteraan psikologis guru honorer sekolah dasar. Lebih lanjut, pada penelitian kedua yang berjudul hubungan antara rasa bersyukur dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa

yang kuliah sambil bekerja paruh waktu (Anjani, 2019). Hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan antara rasa bersyukur dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja paruh waktu.

Pada penelitian ketiga adalah yang berjudul hubungan antara rasa bersyukur dan empati dengan kesejahteraan psikologis pada perawat (Ritonga, 2020). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara rasa bersyukur dengan kesejahteraan psikologis. Lebih lanjut, pada penelitian keempat adalah yang berjudul hubungan rasa bersyukur dan efikasi diri terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir (Safitri, 2021). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel rasa bersyukur memiliki hubungan secara positif terhadap variabel kesejahteraan psikologis, dimana semakin tinggi rasa bersyukur maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologisnya begitu pula sebaliknya.

Pada penelitian kelima yang berjudul kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar: menguji peranan rasa bersyukur dan keseimbangan kehidupan kerja (Hernanda, Sofiah, & Muslikah, 2022). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara rasa bersyukur dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar di Surabaya. Berdasarkan pembahasan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang langsung menghubungkan antara rasa bersyukur dan kesejahteraan psikologis. Meskipun demikian, penelitian yang ada masih terbatas pada hubungan. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh dari rasa bersyukur terhadap kesejahteraan psikologis, maka peneliti hendak meneliti rasa bersyukur sebagai prediktor kesejahteraan psikologis.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan ialah untuk mengetahui apakah rasa bersyukur menjadi prediktor kesejahteraan psikologis pada pekerja sehingga pekerja dapat meningkatkan rasa bersyukur dan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dan manfaat di bidang psikologi dan organisasi yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya, khususnya pada bidang psikologi positif mengenai rasa bersyukur dan kesejahteraan psikologis pada pekerja.

1.4.2 Secara Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian adalah untuk dapat mengetahui sejauh mana rasa bersyukur dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis.