

BAB I

PENDAHULUAN

Berisi uraian yang menjelaskan mengenai latar belakang dan permasalahan, rumusan masalah penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, dan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian.

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah tempat dimana sekelompok orang bekerja sama mencapai tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perusahaan merupakan setiap bisnis yang berbadan hukum, milik swasta maupun negara, milik orang perseorangan atau milik persekutuan yang mempekerjakan karyawan dengan memberikan kompensasi kepada pekerja.

Karyawan merupakan aset terpenting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang menjalankan strategi bisnis untuk mencapai tujuan organisasi, maka manusia merupakan kekuatan utama suatu organisasi (Marcheline & Adiati, 2021). Sumber daya manusia dalam hal ini disebut juga sebagai pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3 tentang ketenagakerjaan, pekerja dapat diartikan sebagai semua orang yang bekerja dan mendapatkan kompensasi dari pekerjaannya serta menjalin ikatan kerja dengan adanya kontrak kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Menurut Simarmata (2015) karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abadi dan Latifah (2016) bahwa karyawan yang memenuhi standar kualifikasi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi karena adanya rasa semangat pada karyawan. Agar karyawan tetap setia bekerja pada perusahaan, mereka perlu mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus membangun rasa aman dan nyaman agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Tasema, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Washinta dan Hadi (2021), hasil survei pada staff Universitas

Surabaya ditemukan bahwa terdapat kebutuhan karyawan yang seringkali tidak terpenuhi sehingga karyawan mengalami stress yang signifikan di tempat kerja. Kadangkala, karyawan tidak cukup puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan. Karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak sebanding dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Selain itu, peran pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan menyebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Jika seseorang memiliki kepuasan kerja yang baik, mereka akan memiliki tanggapan yang baik terhadap pekerjaannya (Washinta & Hadi, 2021). Menurut Robbins (2005) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja pada karyawan merupakan salah satu komponen yang penting. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan (Tabansa et al., 2019). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mangundjaya et al., (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam perubahan baik dalam mengembangkan kesiapan individu untuk berubah maupun komitmen untuk berubah. Sementara itu, menurut Ranz et al., (2001) dalam penelitiannya terlihat bahwa mengabaikan kepuasan kerja dapat mengganggu kinerja kerja seperti rasa bosan, malas dalam bekerja, gangguan fisik, depresi, dan perilaku kontraproduktif. Hal ini sejalan dengan pengamatan yang dilakukan oleh Tasema (2018) pada karyawan PT.X yang merasa tidak puas dan tidak dapat bekerja dengan baik.

Dilansir dari laman berita kompas.com “*Global Leadership Study*” yang diluncurkan oleh Dale Carnegie (2018) menemukan bahwa lebih dari 30% pekerja Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, 20% pekerja

berencana pindah pekerjaan di tahun baru dan 13% mengatakan mereka sedang mencari pekerjaan baru. Pada permasalahan ini membuat pekerja ingin mencari pekerjaan baru. Menurut Josua Siregar yang disitasi oleh Cahya (2018), kepuasan kerja dan keinginan untuk bertahan di perusahaan dipengaruhi oleh perilaku atasan tempat karyawan bekerja. Studi menunjukkan bahwa 85% karyawan merasa perlu untuk menerima penghargaan dan pujian dari atasan mereka atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kenyataannya hanya 36% atasan yang melakukan hal tersebut. Dilakukan di 14 negara, termasuk Indonesia, studi ini melibatkan sekitar 3.300 pekerja berusia 22 hingga 61 tahun, mulai dari level karyawan hingga pemimpin.

Serupa dengan hal itu, dilansir dari laman berita Liputan6.com yang disitasi oleh Praditya (2015), Hasil survei menunjukkan bahwa 73% responden merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini. 26% dari mereka mengaku merasa tidak bahagia karena berbagai alasan, penyebab paling umum adalah gaji, intensif, dan bonus membuat karyawan Indonesia memutuskan untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Lebih lanjut, seperti yang tertulis pada beritasatu.com yang disitasi oleh Triananda (2014) menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di Indonesia belum mendapatkan kepuasan kerja, baik dari segi gaji maupun aspek lainnya. Dari 30 negara yang disurvei, Indonesia menduduki posisi terendah yaitu hanya 18% karyawan yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan terutama disebabkan oleh kompensasi, kesempatan untuk berkembang dalam karir, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti melakukan survei pada karyawan PT.X untuk memperkuat fenomena yang akan diteliti. Survei tersebut dilakukan pada tanggal 13, 17, 22 dan 26 Oktober 2023. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja antara lain adalah rekan kerja yang tidak kooperatif, masalah komunikasi, keamanan dalam bekerja, dan *reward* yang diterima oleh karyawan. Selain itu, terkadang terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian komunikasi sehingga sulit untuk mengerjakan pekerjaan yang

seharusnya cepat selesai tetapi karena adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi membuat pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu, minimnya fasilitas keamanan yang membuat karyawan harus lebih berhati-hati dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Informasi yang didapatkan dari salah satu karyawan, menyatakan bahwa kurang puas terhadap *reward* berupa bonus yang diberikan perusahaan karena ditentukan oleh beberapa aspek salah satunya adalah harus menjadi karyawan tetap.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa terdapat indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif, disiplin dan loyal terhadap perusahaan (Munandar, 2020). Sementara itu, menurut Spector (1997) terdapat aspek-aspek dalam kepuasan kerja antara lain gaji, kesempatan mendapat promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi perusahaan. Selain itu, Spector (1997) menyatakan bahwa dampak yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, dan produktivitas. Menurut Handoko (2001) faktor psikologis sebagai cara untuk mengaktualisasikan diri sehingga karyawan menjadi lebih matang secara mental. Menurut Harter et al., (2002) memiliki perasaan yang positif pada pekerja merupakan indikasi kesehatan mental sehingga karyawan lebih bahagia dan produktif. Dalam hal ini, faktor psikologis merupakan faktor yang penting pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, karena dengan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam hal ini, menurut Ryff (1989) mengatakan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) merupakan suatu keadaan individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, menciptakan dan mengatur lingkungan kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha untuk mengembangkan dirinya. Untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis karyawan penting karena akan berdampak pada peningkatan kinerja

dan kesehatan karyawan. (Ananda & Pane, 2018). Menurut Ryff, (1989) tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan hidup dan tujuan dalam pekerjaannya, mampu membangun hubungan yang baik dengan orang lain serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga akan lebih kooperatif dalam bekerja, disiplin waktu, dan bekerja dengan baik.

Bekerja sudah menjadi kewajiban dalam hidup seseorang. Pekerjaan itu sendiri merupakan komponen penting dalam hidup seseorang yang memengaruhi kehidupannya dan kesejahteraan di masyarakat. Sekitar sepertiga dari hidup rata-rata orang dewasa dihabiskan untuk bekerja (Harter et al., 2002). Setiap pekerjaan harus dilakukan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga untuk mendapatkan kesejahteraan diri. Menurut Todaga dan Wijono (2022) kesejahteraan diri yang baik adalah ketika seseorang mampu menerima diri apa adanya, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain serta memiliki tujuan hidup untuk meningkatkan hidup mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Ali et al., (2017) bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada saat kesejahteraan karyawan terpenuhi di tempat kerja, mereka akan bersemangat untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya Wicaksono dan Dewi (2013) dalam studinya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan serta beberapa hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa terdapat berbagai penelitian yang membahas mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan sehingga, peneliti memutuskan untuk meneliti kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian tentang kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja oleh Epita (2013), menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja. Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja pada PNS di Yogyakarta.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tanujaya (2014), ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan di PT. Sinergi Integra Services yang menikmati kepuasan kerja, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Sebaliknya, semakin banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Tasema (2018), menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Karyawan di kantor X memiliki tingkat kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja yang tinggi. Artinya semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan di kantor X.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Washinta dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi mengarah pada tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi bagi karyawan, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja. Dalam hal ini, peneliti ingin mengembangkan penelitian sebelumnya yaitu dengan melihat seberapa besar pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya untuk melakukan kebaruan dalam penelitian ini maka, peneliti memutuskan untuk meneliti lebih lanjut tentang kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja pada karyawan di Perusahaan X Jakarta Utara dan Perusahaan Y Bekasi Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai pentingnya kesejahteraan psikologis dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan agar terciptanya kepuasan kerja karyawan yang meningkat.

