

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian ini 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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki fungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuan (A. A. Saputra, 2021). Dalam hal ini, perempuan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Meriko et al., 2019). Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik persentase tenaga kerja perempuan pada tahun 2022 sebanyak 35,57% , tahun 2021 sebanyak 36,20%, dan tahun 2020 sebanyak 34,65% (Statistik, 2022). Dari persentase yang dipaparkan Badan Pusat Statistik Tenaga kerja tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerja perempuan tidaklah sedikit, meskipun ada beberapa perempuan yang bekerja dengan membuka usaha sendiri. Seiring dengan hal tersebut, jumlah karyawan wanita yang dimiliki oleh perusahaan Indonesia akan semakin bertambah dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk memiliki peran dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dirfa dan Prasetya, (2019) menunjukkan bahwa wanita yang bekerja akan menimbulkan dampak positif seperti mengaktualisasikan diri dan menjadi sarana mengekspresikan diri sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu, bahkan ketika wanita sudah menikah dan memiliki anak, masih banyak yang memutuskan untuk tetap melanjutkan kerja. Sementara itu, terdapat pula dampak negatif yang ditimbulkan yaitu, wanita jadi memiliki peran ganda sebagai istri, ibu, dan anggota masyarakat. Semakin banyak

lingkungan kerja yang kompetitif dan banyak perempuan yang bekerja, maka kemungkinan besar perempuan merasakan tekanan maupun konflik ditempat kerja yang akan berdampak pada keluarga mereka dibandingkan laki-laki, antara lain disebabkan karena adanya ekspektasi perempuan terhadap peran gender, baik sebagai ibu, pasangan di rumah dan perannya sebagai pekerja profesional di kantor (Aini dan Ratnaningsih, 2020)

Keberadaan wanita karir merupakan keterlibatan pada wanita memasuki dunia kerja dan mampu bersaing dengan laki-laki. Perilaku mandiri secara finansial menunjukkan bahwa wanita yang bekerja tidak lagi bergantung pada pasangan hidup (Herlina, 2019). Banyaknya pekerja wanita sejalan dengan konsep emansipasi, dimana wanita juga ingin dihargai seperti seorang pria, selain itu juga tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat. Sejalan dengan apa yang dipaparkan Mahdi (2022) bahwa perempuan zaman dahulu masih kesulitan untuk mendapatkan hak bekerja karena budaya patriarki kemudian dengan seiring berjalannya waktu dan adanya emansipasi, perempuan bekerja pun meningkat dan puncak peningkatan tersebut berada pada tahun 2021. Penelitian yang dilakukan oleh Oktosatrio (2018) juga mirip dengan hasil penelitian yang dilakukan Dirfa dan Ari, yaitu tujuan wanita bekerja salah satunya adalah aktualisasi diri, sebenarnya wanita bisa merintis karir dengan cara bekerja di rumah sehingga akan lebih bersemangat dan bisa mengurus anak, hasil kerjanya pun tidak terpengaruh karena tidak ada batasan waktunya.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh WHO (2022) (*World Health Organization*) bahwa kesejahteraan mental menggambarkan bagaimana individu mengatasi tekanan hidup, memanfaatkan kemampuan yang dimiliki, mampu mengambil keputusan, dan membangun hubungan yang baik. Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah konsep psikologis yang penting bagi kehidupan seseorang. Faktor yang memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis terbagi menjadi dua. Pertama, tingkat organisasi yang meliputi dukungan sosial dan kedua adalah tingkat individu yang afektif, kepribadian dan karakteristik demografis individu (Cho, 2019).

Pekerja dapat mengalami masalah psikologis sebagai akibat dari ketidaknyaman kerja, yang merupakan akibat dari ketidakmampuan pekerja untuk mencapai rasa aman dilingkungan kerjanya (Lisa et al., 2020).

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikatakan oleh Ryff (1989) bahwa *psychological well-being* merupakan 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 mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. *Psychological well-being* pada penelitian ini disebut sebagai kesejahteraan psikologis untuk menjelaskan mengenai *psychological well-being*. Kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal yang penting untuk mencerminkan hasil evaluasi pada kinerja yang semakin berkembang untuk meningkatkan kepuasan karyawan (Satryo et al., 2023). Raisata Makbulah, (2017) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh stres kerja.

Karyawan wanita juga memiliki tantangan pada waktu melahirkan. Dalam hal ini, cuti yang didapatkan oleh ibu yang melahirkan biasanya tidak banyak dan akan mempengaruhi kinerja maupun kehidupan pribadinya. Durasi cuti pada ibu melahirkan juga menjadi polemik, karena ketika seorang ibu banyak diberikan waktu cuti maka, sang ibu dapat mengurus bayinya lebih lama. Tetapi jika cuti diperpanjang akan memberatkan perusahaan sehingga akan menjadikan perusahaan kurang setuju saat merekrut wanita yang berpotensi untuk melahirkan (Mangundjaya, 2022).

Wanita yang bekerja memerlukan kontrol emosi agar mendapatkan kesejahteraan psikologis dalam hidupnya, terutama pada wanita bekerja yang sudah berkeluarga. Meskipun demikian, ketika karyawan wanita mengalami gangguan dalam menyelesaikan tugas, maka akan berpengaruh pada faktor psikologis dalam diri wanita seperti merasa bersalah karena meninggalkan keluarga untuk bekerja sehingga akan mengganggu pikiran

dan mental karyawan wanita ketika sedang bekerja (Akbar, 2017). Terdapat penelitian yang menunjukkan hal-hal yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan diantaranya yaitu sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan pekerjaan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan serta promosi dari perusahaan (Soh et al., 2016). Perusahaan maupun instansi wajib untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawannya. Menurut Ryff dan Singer (1996) karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang rendah akan tidak memiliki hubungan baik dengan orang sekitarnya, tidak dapat membangun personal yang baik dengan orang lain, memiliki kepercayaan diri yang rendah, tidak memiliki tujuan pribadi dalam pekerjaannya.

Stephen P. Robbins, (2017) juga menyatakan bahwa akibat dari stres dapat menimbulkan gejala fisiologis, perilaku, maupun psikologis. Dalam penelitian yang dilakukan I. K. Sari et al., (2021) menunjukkan bahwa salah satu akibat dari stress kerja pada wanita berasal dari konflik peran ganda yang dialami. Selain itu, stres kerja yang dirasakan karyawan disebabkan oleh beban kerja yang berlebih (Diniari, 2019). Penelitian yang dilakukan Muslimin (2020) juga menunjukkan bahwa dalam menciptakan sumber daya manusia untuk memiliki kinerja tinggi tidaklah mudah. Kesejahteraan psikologis memiliki peran penting bagi kontribusi yang ditunjukkan karyawan di dalam perusahaan. Berbagai masalah dan kesulitan yang menjadi tantangan dalam menjalankan pekerjaan seringkali terjadi pada seorang karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Srimulyani (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang baik dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dalam bentuk dukungn emosi, dukungan penghargaan, dan dukungan informatif yang membuat seorang ibu bekerja merasa dihargai dan memberikan kesejahteraan psikologis serta menurunkan tingkat depresi. Selain itu, hasil dari penelitian Anandita (2016) menunjukkan teradapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dari suami menunjukkan

bahwa pasangan perlu mendapat dukungan emosional seperti perhatian fisik dan psikologis.

Selain itu, karyawan wanita sering mengalami kesulitan seperti rasis gender dalam melakukan pekerjaan, terutama ketika karyawan wanita tersebut sudah menikah dan memiliki anak maka menimbulkan peran ganda pada karyawan tersebut yang akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lydia dan Gunawan (2021) memaparkan bahwa kepribadian tangguh akan memberikan reaksi yang berbeda pada wanita menikah yang bekerja maupun yang tidak. Hal ini menyebabkan ada wanita yang mampu menjalankan peran ganda sebagai istri, ibu sekaligus wanita karir dan ada juga yang tidak. Untuk itu diperlukan wanita dengan kepribadian tangguh. Wanita yang menikah dengan kepribadian tangguh yang tinggi mampu menjalani peran ganda tersebut dengan baik, karena wanita yang memiliki kepribadian tangguh melihat hal ini sebagai suatu tantangan yang dapat membuat mereka menjadi lebih baik dan menjadikan mereka lebih kuat, tahan, dan optimis dalam menghadapi masalah. Hal ini, sejalan dengan penelitian Hamida dan Anugerah (2022) menjelaskan semakin tinggi kepribadian tangguh maka, semakin tinggi kesejahteraan psikologisnya. Menurut Maddi (2013) kepribadian tangguh merupakan sikap dan keterampilan yang membantu individu mengubah situasi yang berpotensi mengancam menjadi peluang untuk mengembangkan diri dengan menggali makna dibalik situasi yang terjadi di lingkungan sekitar sehingga individu dapat meningkatkan kinerja meskipun sedang berada dibawah tekanan.

Pada penelitian Wells (2010) kepribadian dapat memengaruhi kesejahteraan Psikologis. Ada beberapa tipe kepribadian tertentu yang memenuhi kondisi mudah tertekan ketika dihadapkan dengan hal yang dapat menimbulkan tekanan dari aktivitasnya, tetapi ada pula tipe kepribadian yang memiliki kemampuan dan tahan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan tekanan dalam aktivitasnya. Tipe kepribadian tersebut adalah kepribadian tangguh. Berdasarkan penjelasan dari penelitian Wells (2010)

tersebut kepribadian tangguh dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting, karena untuk menjalani kehidupan sebagai ibu rumah tangga dan karyawan akan membutuhkan pikiran dan perasaan yang tenang agar dapat mentikapi peran ganda tersebut. Karyawan wanita yang memiliki kesejahteraan psikologis menunjukkan ciri seperti mandiri, memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik dalam lingkungan sekitar, adanya rasa ingin terus bertumbuh dan berkembang dalam hal apapun, memiliki hubungan baik dan erat dengan siapapun, memiliki tujuan dalam yang ingin dicapai dalam hidup, dan menilai positif diri sendiri (Ryff & Keyes, 1995).

Upaya dalam mengatasi permasalahan dan tantangan dalam pekerjaan, maka perilaku kepribadian tangguh perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Dalam hal ini yang memengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu usia, jenis kelamin dan status sosial, dukungan sosial, kompetensi pribadi, religiusitas, dan kepribadian (Batubara, 2017). Peran sebagai ibu memiliki pengaruh besar pada keluarga karena ibu menempati posisi kunci dalam mendidik anak, menjadi tempat bersandar untuk anak, hingga menjadi panutan. Permasalahan yang dialami seorang ibu pun beragam, mulai dari permasalahan internal hingga external seperti pekerjaan. Ketika ibu tidak mampu mengontrol tekanan tersebut maka beban yang dirasakan akan sangat berat hingga menimbulkan stres. Ibu bekerja mengalami stres lebih tinggi dibanding pria, karena konflik peran sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir sekaligus. Banyak wanita karir yang merasa bersalah karena memikirkan perhatian kepada anak sudah terpenuhi atau belum (Wahab et al., 2019). Seorang wanita karir harus memiliki usaha untuk meminimalisir penyebab stres tersebut dan setiap orang memiliki cara yang berbeda dalam meminimalisir penyebab stres, atau biasa disebut kepribadian tangguh.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Nurlaili (2021) bahwa perempuan tangguh memiliki pribadi yang berani memulai hal baru, memiliki tekad yang kuat, tabah dalam menghadapi cobaan, pantang menyerah dalam mencapai suatu tujuan, cepat dalam mencari solusi, tidak

mudah terpengaruh oleh orang lain, dapat menenangkan hati dan pikiran orang sekitar, tahan banting dalam menghadapi suatu masalah, memiliki kesabaran, pantang menyerah, dan bertanggung jawab terhadap keluarga. Saputra dan Suarya (2019) juga memaparkan bahwa kepribadian tangguh merupakan karakteristik kepribadian yang menjadi sumber perlawanan saat individu menghadapi suatu peristiwa yang menimbulkan stres dan melindungi individu dari pengaruh negative stres tersebut. Dengan adanya kepribadian tangguh ini dapat mengubah keadaan stres yang dialami individu menjadi kesempatan untuk bertumbuh. Bala dan Kaur (2017) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian tangguh dan stres kerja.

Individu yang memiliki kepribadian tangguh memiliki komitmen dengan apa yang dilakukan akan memberikan pengaruh pada kehidupan mereka sendiri, serta menjadikan situasi yang sulit menjadi sebuah kesempatan atau peluang untuk dapat tumbuh dan berkembang (Lo Bue et al., 2018). Kepribadian tangguh memiliki 3 karakteristik yaitu komitmen, kontrol dan tantangan. Untuk itu, karyawan harus lebih optimis dalam menghadapi permasalahan yang memicu stres, tidak menyerah apabila sedang berada dibawah tekanan dan memandang bahwa perubahan merupakan suatu kesempatan bukan ancaman (Garaga, 2017). Menurut Rosulin dan Paramita (2016) individu yang memiliki kepribadian tangguh yang tinggi tidak akan mudah menyerah dengan kondisi perubahan sehingga mendorong individu untuk berpartisipasi dengan perubahan yang terjadi dengan melihat perubahan tersebut sebagai peluang untuk mengembangkan diri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pambudi dan Rusmawati (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepribadian tangguh dengan kesejahteraan psikologis. Kepribadian tangguh berkaitan dengan kepribadian individu yang tahan terhadap stres dengan merespon stres secara positif serta tahan terhadap tekanan yang dialami. Individu yang memiliki kepribadian tangguh yang tinggi maka kesejahteraan psikologis yang

dimiliki juga tinggi, karena individu tersebut mampu mengembangkan potensi, memiliki hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian sosial, mampu mengontrol lingkungan sekitar, dan memiliki tujuan hidup. Tingginya tingkat kepribadian tangguh dan kesejahteraan psikologis tidak terlepas dari adanya dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan sekitar.

Untuk mengetahui fenomena di lapangan, maka peneliti melakukan survei kepada para karyawan wanita untuk memperkuat fenomena yang akan diteliti. Survei tersebut dilakukan pada 24 Oktober 2023 kepada 7 responden. Dari hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa individu yang bekerja dan memiliki sikap positif terhadap orang lain, pantang menyerah, mampu mempelajari hal baru, mampu menyelesaikan permasalahan dan menghadapi tantangan dalam bekerja, serta bertanggung jawab dan berkomitmen yang akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepribadian tangguh adalah diri sendiri, keluarga, bahkan orang-orang yang ada di lingkungan sekitar. Berdasarkan hasil dari penjelasan survey tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kepribadian tangguh yang akan berpengaruh pada kesejahteraan psikologis seseorang. Kesimpulan dari hasil survei juga sejalan dengan yang dikatakan oleh Schultz dan Schultz (2010) yaitu individu dengan kepribadian tangguh yang tinggi lebih tahan terhadap stres dan perasaan tertekan, juga memiliki rasa tanggung jawab, dapat mengelola waktu, mampu menyelesaikan permasalahan, mampu menerima konsekuensi dan berkomitmen, serta memandang perubahan sebagai tantangan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohi dan Setiasih (2019) terlihat bahwa ketagguhan memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa perempuan yang merantau. Selanjutnya untuk melakukan kebaruan dalam penelitian, maka peneliti memutuskan melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepribadian tangguh sebagai prediktor kesejahteraan psikologis pada karyawan wanita.

1.2 Rumusan masalah

Penelitian yang akan diteliti berdasarkan pada penelitian terdahulu antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Hartini (2021) dengan judul ‘‘Hubungan antara Kepribadian Tangguh dan *Daily Spiritual Experience* dengan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa’’ menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepribadian Tangguh dan *daily spiritual experience* dengan kesejahteraan psikologis yang dimiliki, ketika individu memiliki Kepribadian Tangguh dan *daily spiritual experience* yang tinggi, akan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi pula.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pradana dan Chusniyah (2021) dengan judul ‘‘Kepribadian Tangguh Sebagai Prediktor Kebahagiaan Pada Mahasiswa di Malang’’ memaparkan bahwa 52% subjek memiliki Kepribadian Tangguh yang tinggi dan menunjukkan bahwa kepribadian tangguh memberikan kontribusi terhadap munculnya kebahagiaan yang cukup signifikan. Secara keseluruhan, Kepribadian Tangguh berkorelasi positif pada kesehatan fisik maupun psikologis dengan mengurangi efek negatif seperti stres maupun gangguan fisik dan mental.

Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewantoro dan Diana Rahmasari (2021) dengan judul ‘‘Kepribadian Tangguh Pada Perawat Perempuan yang Menangani Pasien Covid-19’’ menggambarkan bahwa perawat memiliki Kepribadian Tangguh yang baik khususnya pada kontrol diri dan tantangan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor kepribadian tangguh yang membuat perawat bertahan dalam menjalankan peran perawat mereka dengan baik. Faktor yang memengaruhi antara lain kontrol diri, komitmen, tantangan, altruisme, dan dukungan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2020) dengan judul ‘‘*Academic Hardiness, Skills, And Psychological well being On New Student*’’. Dalam hal ini penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa

baru yang memiliki Kepribadian Tangguh akademik (*academic hardiness*) dalam menjalani tuntutan di jenjang perguruan tinggi seperti masa pengenalan lingkungan baru, secara langsung akan memprediksi perkembangan kesejahteraan psikologis khususnya dalam penguasaan lingkungan dan penerimaan diri sehingga lebih bisa mengontrol diri dalam adaptasi di lingkungan baru perguruan tinggi.

Selain itu, Widhigdo et al (2020) melakukan penelitian dengan judul ‘‘Pelatihan Ketangguhan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di salah satu Universitas Surabaya’’. Ketangguhan sendiri merupakan karakteristik kepribadian yang dicirikan dengan adanya kontrol, komitmen, dan terbuka terhadap tantangan. Dari pelatihan ketangguhan ini terdapat perbedaan sebelum dan sesudah melaksanakan pelatihan, karena setelah melaksanakan pelatihan menunjukkan skor kesejahteraan psikologis meningkat.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, menunjukkan bahwa banyaknya penelitian yang membahas terdapat hubungan antara kepribadian tangguh dengan kesejahteraan psikologis. Selanjutnya dengan penelitian tersebut lebih banyak melihat hubungan dua arah, tetapi tidak memiliki kebaruan penelitian. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kepribadian Tangguh terhadap kesejahteraan psikologis maka, peneliti memutuskan untuk meneliti Kepribadian Tangguh sebagai prediktor Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Wanita.

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya Kepribadian Tangguh dapat menjadi prediktor Kesejahteraan Psikologis pada karyawan wanita sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdapat dua jenis, diantaranya manfaat teoritis dan manfaat praktis

1.4.1 Manfaat teoritis

Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian ini untuk mengetahui bahwa kepribadian tangguh dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, sehingga bila telah diketahui bahwa adanya pengaruh maka, berbagai kegiatan perlu dilakukan untuk mengembangkan kepribadian tangguh.



