

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Menurut KBBI Online (Kamus Besar Bahasa Indonesia), organisasi merupakan susunan kelompok kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Prof. Dr. Mr Pradjudi Armosudiro (dalam Fithriyyah, 2021) menyatakan organisasi merupakan bentuk pembagian kerja dan komunikasi antara sekumpulan orang yang bekerja sama guna tercapainya tujuan tertentu. Psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dan proses atau aktivitasnya, melibatkan perasaan, persepsi, memori, logika, dan pikiran manusia (Feldman, 2017). Dalam psikologi terdapat banyak cabang ilmu psikologi, salah satunya yaitu psikologi industri dan organisasi. Psikologi industri dan organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dan proses mental manusia yang bekerja di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sama (Wijono, 2015). Hal tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Marliani (2018) bahwa psikologi industri dan organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia sebagai tenaga kerja dan konsumen secara perorangan maupun secara kelompok. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya perusahaan dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2019).

Mewujudkan tujuan perusahaan, tentunya membutuhkan tiap individu yang saling bekerja sama dan mengelola segala sumber daya yang ada. Setiap perusahaan dan individu saling membutuhkan dan saling melengkapi. Menurut Undang –

Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2 yang membahas mengenai karyawan menjelaskan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan di perusahaan memiliki posisi yang sangat penting karena karyawan memiliki akal, bakat, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Jasmine & Sukmawati, 2022). Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya, menurut pendapat Maslach (dalam Hamidah & Gamal, 2019) adanya beban kerja yang berlebihan akan berpotensi merasakan ketegangan emosional saat bekerja. Hal tersebut dapat membuat perilaku cenderung menarik diri untuk secara psikologis dan menghindari diri agar tidak terlibat dalam suatu pekerjaan. Menurut Anggraini, Nasution dan Prayogi (2023), tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan ketidakpastian kerja menyebabkan karyawan mengalami stres yang dapat berdampak pada produktivitas dan terdapat tipe kepribadian tertentu yang dapat

Menurut Ryff dan Keyes (1995) kesejahteraan psikologis adalah kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupan di masa lalu, pengembangan diri, keyakinan bahwa hidupnya bermakna, memiliki tujuan, memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain, kapasitas untuk mengatur kehidupan di lingkungan secara efektif dan kemampuan menentukan tindakan sendiri. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan-perasaan pribadi atas apa yang

dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya. Menurut Berger (dalam Rahama & Izzati, 2021) juga menyatakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja adalah keadaan dimana karyawan memiliki motivasi, memiliki energi yang positif, terlibat dalam pekerjaannya dan menikmati kegiatan yang sedang dilakukannya serta mampu bertahan dengan pekerjaan. Satryo, Sofiah dan Prasetyo (2023) menyatakan kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang mengisi kehidupannya dengan tujuan, sehingga berfungsi secara optimal dan menilai positif atas kehidupannya. Menurut Ryff dan Keyes (1995) kesejahteraan psikologis terdiri dari enam aspek sebagai berikut penerimaan diri (*self - acceptance*), hubungan positif dengan individu lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Menurut hasil survey TinyPule menyatakan bahwa hanya 28% karyawan di Asia Pasifik yang senang dengan pekerjaannya, hal tersebut lebih rendah dari lainnya yang rata – rata diatas 30%. Meski begitu menunjukkan bahwa karyawan di Asia Pasifik tidak merasa bahagia di tempat kerja (Sindonews, 2017). Pada penelitian Syakina, dkk (2022) menunjukkan terdapat beberapa karyawan mengalami ketidakpuasan dengan yang dimiliki. Terdapat 296 karyawan menunjukkan 15.5% karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, 65.6% karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang sedang, 18.9% karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah.

Dari data yang diperoleh, diperkuat dengan hasil dari melakukan wawancara dan observasi kepada sepuluh subjek dengan rentang waktu 8 Desember

2023 hingga 15 Desember 2023, dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang mencakup aspek - aspek kesejahteraan psikologis berupa penerimaan diri (*self - acceptance*), hubungan positif dengan individu lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti sebagai langkah pengambilan data awal penelitian yang mengacu pada aspek - aspek kesejahteraan psikologis dengan total jumlah subjek sepuluh orang. Pada subjek pertama dan subjek kedua yang bekerja di perusahaan swasta terdapat masalah pada aspek *positive relations with others*, dikarenakan antar rekan kerja yang berkubu dan adanya senior - junior. Subjek ketiga yang bekerja di lembaga pendidikan swasta juga terdapat masalah pada aspek *positive relations with others* yang kurang baik karena adanya senior - junior dan aspek *autonomy* dimana subjek merasa tidak ada keberanian untuk menyatakan pendapat pada atasan yang disebabkan atasan yang tidak mau menerima pendapat. Subjek keempat yang bekerja di perusahaan swasta terdapat masalah pada aspek *self - acceptance*, dikarenakan tidak ada jenjang karir padahal adanya jenjang karir dapat meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan, sehingga karyawan cenderung mencari pekerjaan lain. Subjek kelima yang bekerja di perusahaan swasta terdapat masalah pada aspek *self - acceptance* yang kurang baik karena tidak ada jenjang karir yang hal tersebut penting dalam pengembangan diri maupun jabatan dan aspek *autonomy*, dikarenakan atasan yang tidak menghargai pendapat bawahan. Subjek keenam, subjek ketujuh dan subjek kedelapan yang bekerja di perusahaan swasta terdapat masalah pada aspek *environmental mastery*,

hal ini dikarenakan pada beberapa departemen ruangan kerja disatukan dengan atasan. Sehingga dapat disimpulkan, dari kedelapan subjek tersebut mengalami masalah pada aspek - aspek penentu kesejahteraan psikologis seseorang.

Seharusnya karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, sehingga memiliki rasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga bahagia berinteraksi dengan karyawan lainnya (Diadara, 2017). Kesejahteraan psikologis menggambarkan nilai positif dari kesehatan mental dalam diri individu, maka ketika individu memiliki mental yang sehat menimbulkan nilai positif yang diterapkan dalam dirinya sehingga memberikan hal yang positif pula terhadap kehidupan serta lingkungan (Ryff & Keyes, 1995). Kesejahteraan psikologis juga dapat menggambarkan nilai negatif dari dalam diri individu, seperti adanya depresi, kecemasan dan stress yang dapat bersumber dari lingkungan kerja, keluarga, atau sumber lainnya (Tutupary, Desi & Lahade, 2021).

Seseorang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka memiliki kepercayaan diri yang baik dan tujuan yang jelas dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya, tidak hanya untuk dirinya sendiri namun seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi dapat memiliki hubungan baik di lingkungan sekitarnya. Sebaliknya, jika seseorang tidak merasa cukup atau rendah memiliki kesejahteraan psikologis akan cenderung untuk menyendiri dan menutup dirinya. Hal ini disebabkan karena individu tersebut kurang bisa menerima dirinya seutuhnya, baik dalam pengalaman hidupnya saat ini maupun masa lalu. Selain itu, individu kurang mampu mengoptimalkan kemampuan diri dan mengembangkan diri dalam melakukan aktivitasnya yang membuat individu selalu merasa tidak

mampu (Ryff & Keyes, 1995). Menurut Ryff (1989) faktor - faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi yaitu faktor demografi, dukungan sosial, evaluasi terhadap pengalaman hidup, religiusitas dan kepribadian.

Religiusitas merupakan hal yang penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Maulana (2019) dengan memiliki sikap religiusitas dalam diri manusia akan mendorong seseorang untuk bahagia dan nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitas. Hariyani dan Sulaiman (2023) juga menyatakan religiusitas sangat berperan penting bagi manusia dengan berdoa atau melakukan kegiatan keagamaan yang bisa meningkatkan rasa percaya diri membangun koneksi dengan Tuhan dan memberikan ketenangan jiwa maupun batin.

Religiusitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Online (KBBI) adalah *religiositas* yang berarti ketaatan individu terhadap agama yang diyakininya. Menurut Anggara, Mahmudi dan Triningtyas (2016) menyatakan religiusitas adalah ketaatan individu terhadap agamanya, ditunjukkan dengan mendalami ajaran agamanya sehingga berpengaruh pada segala tindakan dan pandangan. Menurut Gibson (dalam Prasetyo & Anitra, 2020) Religiusitas sebagai perbedaan ketertarikan atau keterlibatan individual pada agama tertentu. Perbedaan individu tersebut berupa perbedaan sikap, kognisi, emosi dan tingkah laku. Menurut Glock & Stark (1965) Religiusitas adalah keberagamaan seseorang yang dilihat melalui ketaatan dan komitmen terhadap agamanya, hal tersebut menunjukkan bahwa keberagamaan seseorang menunjukkan nilai - nilai agamanya dan terbentuk perilaku sehari - hari. Terdapat beberapa aspek religiusitas menurut para ahli

sebagai berikut; menurut Gibson (dalam Prasetyo & Anitra, 2020) terdapat beberapa aspek religiusitas meliputi keyakinan, praktik agama, pengamalan, pengetahuan agama dan konsekuensi. Sedangkan menurut Glock dan Stark (dalam Ancok & Suroso, 2011) aspek religiusitas ada lima yaitu: aspek keyakinan, aspek praktik agama, aspek penghayatan atau perasaan, dan aspek pengetahuan agama atau intelektual dan aspek pengamalan atau konsekuensi.

Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya diperoleh adanya hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan religiusitas. Pada penelitian Ismail dan Park (dalam Sayyidah dkk., 2022) Religiusitas berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Pengaruh religiusitas berkaitan dengan kehidupan sehari-hari manusia. Religiusitas mendorong manusia terhindar dari perilaku dan sikap negatif. Selain itu, religiusitas yaitu bentuk ekspresi spiritual yang berhubungan dengan keyakinan, hukum, dan nilai. Manusia dengan religiusitas yang baik maka dapat berpegang teguh pada ajaran agamanya. Hubungan keyakinan dengan kesejahteraan psikologis adalah dengan keyakinan yang dipegang dengan sungguh-sungguh akan berdampak pada motivasi di kehidupan. Motivasi yang dimiliki memberi arti penting pada peristiwa yang dialami dan merencanakan tujuan hidup untuk apa akan datang hingga akibatnya. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayati dan Fadhilah (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mahasiswa dipengaruhi secara signifikan oleh religiusitas. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Atikasari (2021) yang menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologi pada siswa. Menurut Setiawan, Eva dan Andayani (2021) mahasiswa yang menjadi mentor pengajar BBQ yang

memiliki religiusitas tinggi dapat menghadapi permasalahan dengan baik sesuai ajaran agama yang dianutnya, sehingga dapat dikendalikan dengan baik dan memiliki kesejahteraan yang cukup baik.

Berdasarkan pada uraian diatas, mendapatkan rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara religiusitas dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk melihat adakah hubungan religiusitas dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di sebuah perusahaan.

2. Manfaat

Manfaat peneliti ini terbagi menjadi dua yaitu:

a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi, pengetahuan dan kontribusi bagi perusahaan dan perkembangan ilmu di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran, sumber informasi, dan menambah wawasan bagi perusahaan maupun pembaca bahwa religiusitas mempengaruhi ataupun memiliki hubungan pada kesejahteraan psikologis karyawan.