

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sebaiknya dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini bisa didapatkan oleh karyawan dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, terutama dari sistem manajemen kerja yang ditetapkan. Pada saat ini karyawan bukan hanya berfungsi sebagai penunjang perusahaan akan tetapi sudah menjadi kunci asset untuk keberhasilan suatu perusahaan (Dessler, 2003). Saraji (2006) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Sehingga dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan harus ditingkatkan dan dikembangkan lagi dibuat menjadi semaksimal mungkin (Wignyowiyoto, 2002). Untuk menciptakan karyawan yang memiliki keunggulan daya saing, suasana kerja yang kondusif maka perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan kepentingan karyawannya (Saraji, 2006). Kepentingan karyawan harus diperhatikan karena karyawan dituntut untuk bekerja selama delapan jam sehari dan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Keadaan yang seperti ini dapat membuat sebagian besar waktu karyawan itu dihabiskan di tempat kerja. Lalu untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan, ada hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa senang dan tidak senang yang mereka hadapi di dalam pekerjaannya (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Banyak karyawan yang bekerja merasakan benar-benar tertarik dengan pekerjaannya dan ada beberapa pula yang tidak terlalu menyukai tetapi masih menetap dalam pekerjaan ada pada bagian yang telah dipilihnya. Bahkan bertahun-tahun tetap menjalankan pekerjaan ini dengan segala konsekuensi yang telah diambil dari awal mengambil pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Terdapat sejumlah fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang terlebih dahulu memperhatikan kondisi karyawannya. Kondisi karyawan tersebut dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan (Keyes, Hysom & Lupo, 2000). Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin ke dalam pekerjaan mereka, memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan laju perusahaan secara keseluruhan (Davis, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wright et al, (2007) menyebutkan bahwa karyawan yang bahagia lebih dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Setiap manusia memiliki konsep ideal dalam hidupnya, salah satunya menurut Gavin dan Mason (2004) adalah kesejahteraan. Kesejahteraan terdiri dari dua jenis, yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis merupakan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam kehidupan sehari-hari (Ryff, 1955). Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu dalam mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Kesejahteraan psikologis memperlihatkan kemampuan seseorang dalam mengatasi emosi negatif serta menjalankan fungsi kesehariaanya dengan baik Huppert (dalam Nopiando, 2012). Untuk itu, tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja merupakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja (Robertson dan Cooper, 2011). Sehingga kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja.

Adapun aspek-aspek *psychological well-being* menurut Desmarais Savoie (2012) yaitu kesesuaian interpersonal di tempat kerja, berkembang di tempat kerja, perasaan kompeten di tempat kerja, keinginan untuk keterlibatan di tempat kerja, persepsi pengakuan di tempat kerja.

Peneliti memilih melakukan penelitian di PT. Bagelen Unggas Maju yang terletak di Jalan Tentara Pelajar Perum Tentara Pelajar No.03 Pangen Juru Tengah Purworejo. PT Bagelen Unggas Maju berdiri pada Maret 2017. Perusahaan ini tergolong masih baru dan memiliki karyawan yang masih sedikit berjumlah kurang lebih lima puluh karyawan. Sepuluh karyawan ditempatkan di kantor, sedangkan yang lain ditugaskan pada bagian lapangan. Karyawan yang ditugaskan pada bagian lapangan dibagi menjadi dua tugas, pertama ada dibagian mengurus kandang ayam, kedua bagian mengantar pesanan ayam kepada konsumen. Karyawan yang ditempatkan pada bagian kantor ada yang bertugas sebagai sekretaris, bendahara, administrasi pajak, dan marketing. PT. Bagelen Unggas Maju bergerak dibidang peternakan ayam dan juga sudah memasarkan ayam-ayam pedaging ke berbagai daerah seperti Magelang, Temanggung, Wonosobo, Pekalongan, Purwokerto dan sebagainya. PT ini juga memiliki beberapa kandang ayam yang terbagi di beberapa daerah di Purworejo dan Wonosobo. Jumlah kandang ayam yang dimiliki berjumlah dua puluh dan hingga saat ini masih terus melakukan pembangunan kandang ayam di berbagai daerah di Purworejo. Pada perusahaan ini karyawan terbanyak pada bagian lapangan.

Pada tahun 2011, IPSOS Global sebuah perusahaan riset di Toronto Kanada bekerja sama dengan majalah "*What make You Happy*" membuat penelitian tentang kebahagiaan di 24 negara. Survey yang dilakukan terhadap 18.687 responden dewasa menunjukkan hasil yang mengejutkan. Negara yang paling tidak bahagia diraih oleh Hungaria (6%), Korea Selatan (7%), Rusia (8%), Spanyol (11%), Italia (13%), Polandia dan Perancis masing-masing mendapatkan 15%, dan seterusnya.

Sebagai sebuah penelitian tentu ada keterbatasannya. Namun bila kita ingin menggunakan hasil penelitian tersebut untuk mengukur tingkat *psychological well-being*, maka negara-negara yang kurang bahagia ada data yang menarik untuk dikaji. Hal itu yaitu negara yang mengaku kurang bahagia adalah negara-negara maju atau kaya. Hungaria merupakan salah satu negara kaya atau maju di Eropa, sedangkan Korea Selatan merupakan negara kaya dan maju di Asia.

Kemudian penelitian yang dilakukan Keyes (2000) mengatakan bahwa jika kesejahteraan psikologis karyawan itu tinggi maka perusahaan yang bertujuan mencari keuntungan akan mendapatkan karyawan yang mampu bertahan lama dalam perusahaan tersebut dan memiliki karyawan yang juga memberikan perhatiannya yang penuh kepada pekerjaannya. Memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr, 1978 ; Rasulzada, 2007). Lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif maupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Briner, 2000).

Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 November 2018 di kantor PT Bagelen Unggas Maju yang berada di Jalan Tentara Pelajar Perum Tentara Pelajar No. 03 Pangen Juru Tengah Purworejo dengan karyawan yang berjumlah 10 orang. 7 dari 10 mengatakan bahwa kurangnya penerimaan diri sebab pekerjaan yang dijalani bukan berdasarkan keinginan hati, , tujuan hidup subjek yang masih belum jelas, pengembangan pribadi menjadi lebih bijak dalam menjalani hidup pun masih kurang, kurangnya kenyamanan antar karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa belum kompeten dalam memegang pekerjaan yang ia terima, karyawan juga merasa butuh pengakuan dari atasan mengenai pekerjaan sulit yang bias is selesaikan sendiri. Para karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi seharusnya memiliki rasa bahagia dalam bekerja tidak

hanya dalam mengerjakan pekerjaannya tapi juga bahagia berinteraksi dengan para karyawan lainnya. Kesejahteraan yang dimaksud disini tidak adanya sikut menyikut antara karyawan satu dengan karyawan lain dan tidak ada karyawan yang saling menjatuhkan. Hal yang penulis lihat pada subjek penelitian ini masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan keadilan diantara karyawan lain.

Psychological Well-Being merupakan sesuatu yang penting dan harus dimiliki oleh setiap individu. Demikian pula dengan karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan bisa mencapai kondisi kesejahteraan secara psikologis. Namun demikian, kenyataannya kesejahteraan psikologis bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Menurut Huppert (Dalam Siantura & Zulkarnain, 2013) hal lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial. Smet (Dalam Defi & Inhasuti, 2016) menyatakan bahwa dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non verbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan untuk menjalin ikatan-ikatan sosial. Ikatan-ikatan sosial menggambarkan tingkat dan kualitas umum dari hubungan interpersonal.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu menurut Huppert (2009) adalah : Pertama, dukungan sosial merupakan gambaran perilaku mendukung kepada individu yang dilandasi emosi positif dari orang-orang yang bermakna dalam hidupnya, terutama keluarga. Kedua, kepribadian merupakan individu dengan kepribadian yang senang bergaul, energik, dan mampu mengontrol hubungannya dengan orang lain akan memunculkan emosi yang positif. Ketiga, usia dimana kesejahteraan dipandang sebagai aspek yang berkembang seiring meningkatnya usia. Keempat, jenis kelamin berkaitan erat dengan kebahagiaan seseorang, wanita yang memiliki skor tinggi pada skala yang menilai fungsi sosial. Kelima, status sosial ekonomi berkaitan erat dengan individu dengan tingkat sosial dan pendapatan yang tinggi akan memperoleh kebahagiaan yang lebih tinggi dan cenderung terhindar dari stress. Pada saat melakukan wawancara

dengan karyawan PT. Bagelen Unggas Maju pun permasalahan yang menurut penulis rasa paling menonjol ialah permasalahan dukungan sosial. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan 10 karyawan pada perusahaan tersebut. Adapun hasil dari wawancara tersebut, 7 dari 10 karyawan menyatakan bahwa kurangnya penerimaan diri sebab pekerjaan yang dijalani bukan berdasarkan keinginan hati, tujuan hidup subjek yang masih belum jelas, pengembangan pribadi menjadi lebih bijak dalam menjalani hidup pun masih kurang, kurangnya kenyamanan antar karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa belum kompeten dalam memegang pekerjaan yang ia terima, karyawan juga merasa butuh pengakuan dari atasan mengenai pekerjaan sulit yang bias diselesaikan sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* berasal dari dukungan sosial. Dukungan sosial memiliki dampak yang besar bagi *psychological well-being* pada karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah faktor dukungan sosial.

Dukungan sosial yang diterima karyawan dapat memberikan dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan maupun kasih sayang yang dapat membuat karyawan memiliki pandangan positif terhadap diri dan lingkungan kerjanya sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dukungan sosial bermanfaat karena merupakan kebutuhan bagi seseorang. Menurut E. P. Sarafino (Lubis, 2009) dukungan sosial merupakan bentuk kenyamanan, harga diri, kepedulian, serta segala bentuk adanya suatu bantuan yang diterima baik dari individu maupun kelompok. Dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu orang menerima dari orang-orang dan kelompok-kelompok lain. Menurut (Ritler dalam, Smet 1994) dukungan sosial mengacu pada bantuan emosional, instrumental, dan finansial yang diperoleh dari jaringan

sosial seseorang. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai suatu dukungan emosional yang dapat menjadi penengah untuk penyelesaian suatu masalah. Sedangkan Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 1992:159). Menurut Kamus Besar Bahasa, rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Kemudian menurut Yuwono dan Khajar (2005:79), rekan kerja adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas. Melihat betapa pentingnya dukungan sosial yang diberikan pada setiap karyawan untuk mengatasi masalah pekerjaan maupun sekedar memberikan semangat kepada karyawan. Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Canava & Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010) yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial.

Sarason, dkk (1983) mengatakan bahwa individu dengan dukungan sosial tinggi memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta pandangan hidup yang lebih positif dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah. Dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Namun orang yang menerima dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain. Mereka biasanya hanya memandang bahwa perhatian dari orang lain merupakan suatu dukungan bagi mereka.

Dari penjelasan diatas, fenomena yang dapat di lihat di PT. Bagelen Unggas Maju Para karyawan merasa perlu adanya dukungan yang lebih, tidak hanya dari lingkungan keluarga, seperti karyawan yang bekerja mendapatkan dukungan dari pasangan atau anak dalam pembagian waktu. Dukungan dari lingkungan kerja yang akan sangat membantu dalam

meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kenyamanan pada karyawan saat sedang bekerja. Terlihat ketika jam kerja karyawan PT. Bagelen Unggas Maju saling mereview pekerjaan masing-masing, walaupun dari mereka ada yang tidak bekerja dalam ikatan *team* tapi pekerjaan yang mereka lakukan tetap bersinambung satu sama lain. Jadi, keharusan dalam mengerjakan tugas tetap dilakukan bersama. Lingkungan yang mendukung akan membuat pekerjaan yang dilakukan lebih baik. Dukungan sosial yang terlihat disini lebih kepada tersistemnya cara para karyawan bekerja, yang membuat pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan yang mengatakan bahwa kurang nyaman dalam bekerja karena merasa seperti di anak tirikan oleh atasan.

Fenomena diatas sesuai dengan faktor – faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu : kontrak sosial, keterdekatan hubungan sosial, keintiman, harga diri, dan keterampilan sosial. Dukungan sosial yang positif akan menimbulkan *psychological well-being* yang baik pula pada karyawan. Dalam hal ini, dukungan sosial yang dimaksud bukan hanya berasal dari internal pekerjaan tetapi juga dari eksternal. Seperti, rekan kerja dan orang-orang yang penting bagi karyawan itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berdampak sangat baik ketika diberikan dari orang-orang yang sangat penting, terutama yang mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh penting terhadap *psychological well-being* karyawan. Penelitian yang dilakukan Cropanzano dan Wright (2000), mengatakan bahwa ada korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dengan tingkat performa kerja. Dengan kata lain, jika semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan maka performansi kerja akan semakin baik. Hal ini juga didukung oleh teori Huppert (2009), yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*.

Fenomena *psychological well-being* karyawan yang baik dan terpenuhi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun ditemukan dalam beberapa kasus karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik masih belum bisa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat dilihat dari dukungan sosial yang ada di perusahaan. Seharusnya dengan tingginya dukungan sosial karyawan dapat meningkatkan *psychological well-being* dalam perusahaan, karena dukungan sosial merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Orang yang memiliki *psychological well-being* tinggi dapat dilihat dari cara kerja yang cekatan, menikmati pekerjaannya dengan senang hati, senang jika terlibat dalam menyelesaikan proyek, mendapatkan pengakuan dari rekan kerja bahwa ia dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun dalam peningkatan *psychological well-being* masih ada hal-hal yang belum berjalan dengan baik. Hal inilah yang menimbulkan konflik antara dukungan sosial dengan *psychological well-being*. Karena tidak adanya dukungan sosial dapat mengganggu *psychological well-being* karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Dari pembahasan diatas, peneliti bermaksud ingin mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan?

B. Tujuan Dan Manfaat

Tujuan

Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai dukungan sosial dan *psychological well-being* pada karyawan. Selain itu, dapat dijadikan sumbangan pengetahuan secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu menambah pengetahuan bagi setiap individu, khususnya bagi para karyawan yang ingin mengetahui bagaimana cara mendapatkan *psychological well-being* dan dukungan sosial yang baik dalam bekerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan informasi dalam melakukan penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang menyeluruh mengenai *psychological well-being* dan dukungan sosial dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia.