

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara yang mempunyai lebih dari 200 juta penduduk hal ini membuat Indonesia masuk menjadi salah satu negara berkembang terbesar di dunia ditambah dengan kondisi negara Indonesia yang terdiri dari banyak pulau sehingga menimbulkan beraneka ragam kultur dan budaya selain itu indonesia juga menjadi negara dengan jumlah penduduk terbanyak dan menempati urutan empat di dunia, hal ini membuat Indonesia menjadi negara dengan tenaga kerja yang cukup melimpah (Badan pusat statistik, 2020). Menurut undang-undang RI No.13 tahun 2003 pasal 1 nomor 2, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja sendiri merupakan seseorang yang dalam usia kerja dan siap melakukan pekerjaan termasuk mereka yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga (Zenda, R., & Suparno, 2017).

Perkembangan teknologi dan informasi menjadikan ekonomi di negara indonesia menjadi meningkat, sehingga menimbulkan persaingan dalam bidang ekonomi yang semakin ketat, perusahaan kecil dan besar bersaing untuk menunjukan mana yang terbaik dan mana yang unggul (Fahmiswari & Dharmadiaksa, 2013). Majunya teknologi yang terus menerus menuntut perusahaan untuk semakin berkembang, peranan penting dalam berkembangnya

perusahaan ini adalah karyawan (Mahmud, 2010). Perusahaan terdapat karyawan yang berasal dari generasi yang berbeda, Salah satunya adalah generasi milenial. Generasi milenial adalah generasi yang lahir diantara tahun 1980 - 2000 saat teknologi mulai mengalami kemajuan yang pesat (Hidayatullah, S., dkk. 2018), generasi milenial juga termasuk generasi yang sangat menjunjung tinggi hak asasi manusia (Perdana, A. 2019), oleh karena itu dalam menjalankan peranan untuk memajukan perusahaan tuntutan atau beban kerja yang dimiliki karyawan juga akan semakin besar (Setiadi, G. 2019). Demi mencapai tujuan yang lebih baik dibutuhkan simbiosis mutualisme antara karyawan dengan perusahaan, dengan beban kerja yang semakin tinggi maka karyawan harus diperlakukan dengan baik oleh perusahaan agar terciptanya kesejahteraan psikologis pada karyawan, karena semakin baik perusahaan memperlakukan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik dengan ini akan berdampak positif pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ryff & Singer (1996) bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi pada karyawan menunjukkan karyawan memiliki kepercayaan diri yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain dan menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam bekerjanya.

Kesejahteraan psikologis sangat mempengaruhi kondisi karyawan saat bekerja dimana karyawan bisa bekerja dengan perasaan bahagia, kesejahteraan psikologis penting bagi seorang karyawan karena ketika mereka bekerja dengan perasaan yang bahagia dan tanpa tekanan mereka akan lebih fokus bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target sehingga ini

juga menjadi keuntungan bagi perusahaan karena karyawan dapat juga membantu untuk meningkatkan produktifitas perusahaan (Huppert, F. 2009). Ryff & Keyes (1995) menjelaskan kesejahteraan psikologis adalah kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah mental saja, tetapi kondisi mental yang dianggap sehat dan berfungsi. Ryff (1989) mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Misero, P., & Hawadi, L. (2012) Setiap perusahaan pasti punya cara bagaimana untuk menciptakan kesejahteraan psikologis untuk karyawan, salah satu diantaranya dengan memberikan apa yang karyawan generasi milenial butuhkan sesuai dengan karakteristik generasai milenial yang mempunyai sisi idealis tinggi keterbukaan ketika interview sangat diperlukan, namun menurut hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 11 november 2021 dengan 11 karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan ada beberapa masalah yang dialami oleh karyawan generasi mileial dalam perusahaan dan berhubungan dengan aspek kesejahteraan piskilogis menurut Ryff & Keyes 1955 seperti kurangnya seorang karyawan untuk menjadi berbeda dengan karyawan lainnya serta kemandirian yang kurang karena saat bekerja karyawan generasi milenial diwajibkan untuk mengikuti apa yang sudah menjadi kebiasaan di perusahaan tersebut sehingga karyawan masih kadang takut untuk mengambil keputusan sendiri, karyawan juga tak jarang merasa kurang mampu mengatur lingkungan tempatnya bekerja seperti memahami aturan yang ada dan kurang mampu untuk memanfaatkan kesempatan yang ada, banyak juga karywan generasi milenial yang merasakan kurang mampu

mengembangkan diri dan menerima segala informasi dan kemajuan yang terjadi, karyawan generasi milenial juga kurang mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain di tempat bekerja karena banyak karyawan yang ketika bekerja hanya terpaku pada pekerjaannya, karyawan generasi milenial juga masih merasa kurang bisa mengontrol dirinya sendiri sehingga masih belum tahu tujuan hidupnya sendiri. Ryff & Keyes (1995) Membagi kesejahteraan psikologis ke dalam enam aspek yaitu, sejauh mana individu memiliki hubungan positif dengan orang lain, kemampuan individu menerima dirinya sendiri, memiliki tujuan hidup, mampu tumbuh secara personal, mampu mengendalikan lingkungan secara efektif, dan menjadi pribadi yang mandiri, selain aspek ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seperti status sosial ekonomi, usia, jenis kelamin, budaya, dukungan sosial, Huppert, F. (2009) juga menambahkan beberapa faktor diantaranya seperti faktor sosial dan perkembangan otak, genetik, kepribadian, demografis, sosial ekonomi, serta faktor lain yang dapat mengembangkan intervensi dan mampu mengubah pikiran serta perilaku sebagai suatu metode yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis. Faktor yang bisa dikatakan berpengaruh adalah faktor lain, dimana faktor lain terdapat banyak variabel yang dapat berpengaruh pada kesejahteraan psikologis, salah satunya diantaranya adalah kepuasan kerja.

Menurut Robbins Kepuasan kerja adalah ketika dimana seseorang tertarik dan merasa bangga dengan pekerjaannya, mau dan antusias ikut serta didalamnya dan menganggap keikutsertaanya penting bagi harga diri (Tegal, C. 2014). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dialami seorang karyawan

karena dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya dengan bekerja dan menjadi titik temu antara nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Supatmi, 2016). Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat memberi kepuasan kerja bagi seseorang yang bekerja (Bahri, S., & Nisa, Y. 2017). Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau baik seorang karyawan bekerja namun seberapa jauh seorang karyawan menyukai pekerjaan yang sedang dikerjakan saat ini (Nabawi, R. 2019).

Luthans, F. (2005) membagi kepuasan kerja menjadi lima aspek diantaranya kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan, Kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi. Salah satu aspek kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan ada pada kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan dimana aspek ini berhubungan langsung ketika kepuasan kerja pada karyawan terpenuhi maka kesejahteraan psikologisnya juga akan terpenuhi, Tanujaya, W. (2014) dalam penelitiannya yang membahas hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis menyatakan semakin karyawan memiliki rasa kepuasan dengan pekerjaan maka kesejahteraan psikologisnya akan semakin tinggi, begitu pula dengan sebaliknya semakin karyawan merasakan tidak puas terhadap pekerjaannya maka kesejahteraan psikologisnya akan semakin rendah.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan ada hal yang menarik untuk untuk diteliti yaitu tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi milenial yang bekerja

dikarenakan terdapat hubungan positif diantara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis, sehingga dapat diartikan semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kesejahteraan psikologisnya (Tenggara, H., & Suyasa, P. 2014). Hubungan yang baik antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan sangat berpengaruh untuk keberlangsungan hidup karyawan disuatu perusahaan tempat karaywan bekerja.

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara Kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi milenial yang bekerja di Pt Selo Adikarto

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, Sehingga pada akhirnya nanti penelitian ini dapat menjadi acuan suatu studi di masa yang akan datang.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan penambahan wawasan bagi masyarakat pada umumnya serta pengembangan ilmu psikologi pada khususnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang akan meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan psikiologis.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi perusahaan ataupun karyawan generasi milenial agar lebih memahami tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja di perusahaan. Diharapkan pembaca juga terkhusus untuk mahasiswa nantinya ketika bekerja disuatu perusahaan dapat menggunakannya sebagai bahan pertimbangan mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan terutama generasi milenial, perusahaan juga dapat menggunakannya sebagai evaluasi sistem kerjanya dengan memperhatikan aspek kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mampu meningkatkan performa karyawan dan mampu memberi dampak positif pada perusahaan.