

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja selalu dihadapkan dengan segala tugas maupun pekerjaan yang dilakukan di dunia kerjanya. Melakukan pekerjaan bagi tenaga kerja di perusahaan mereka tentunya memiliki beberapa hal – hal yang menyenangkan maupun tidak. Kontribusi karyawan sangat penting dalam mengoptimalkan tujuan dan sasaran perusahaan sebagai mempertahankan kinerja yang efektif Shahzadi dkk. (2014). Oleh karena itu tenaga kerja perlu adanya kesejahteraan yang tinggi di dalam suatu pekerjaannya. Bagi masyarakat yang berada di era industri seperti jaman sekarang ini, pekerjaan adalah suatu aspek kehidupan yang penting dan utama dalam menjalani hidup dan tentunya menjadi kebutuhan setiap manusia. Ketika pekerjaan itu dibutuhkan, maka banyaknya perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.

PT. Resonac Materials Indonesia adalah sebuah perusahaan produsen bahan kimia dan bahan industri asal Jepang yang didirikan pada tahun 1993 melalui penggabungan Nihon Electrical Industries dan Showa Fertilizers yang sama sama didirikan oleh Nobuteru Mori. Produk Resonac ditujukan untuk berbagai industri, mulai dari industri berat hingga insdustri elektronik dan komputer.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah,

baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Saat sebuah perusahaan mampu meningkatkan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) pada pekerjanya, maka pekerja akan melakukan pekerjaan yang terbaik di bidangnya dan diharapkan mampu untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif.

Pra penelitian berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa selama ini karyawan mempunyai beban kerja yang tidak dapat diselesaikan sendiri sehingga memerlukan peran rekan kerja. Rekan kerja memiliki tuntutan tugas tambahan yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Selain itu, stres kerja disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, yaitu memerlukan bantuan karyawan lain pada saat mengoperasikan mesin yang mengalami masalah, yaitu oleh *maintenance*. Perusahaan memiliki sedikit karyawan pada posisi *maintenance*, dan sulit bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan mencapai tujuan yang maksimal. Dalam hal kehadiran, jika karyawan tidak masuk bekerja, karyawan tidak akan diberikan kesempatan untuk *over time* pada saat karyawan telah libur bekerja. Wawancara dengan karyawan kontrak kemudian menyampaikan, antara lain karyawan merasa tidak nyaman dengan pengawasan dari atasan, pada saat *manager* langsung mendatangi lokasi untuk melihat pekerjaan karyawan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Rasa tidak nyaman sehingga pengawasan yang dilakukan menyebabkan karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak efektif yang dilakukan oleh pegawai sehingga menurunkan kesejahteraan pegawai dalam lingkungan kerja. Selain itu,

terdapat beberapa hubungan yang kurang terjalin dengan baik seperti kurangnya komunikasi dan ketidakmampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam mengungkapkan pendapatnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, tentu sangat berpengaruh terhadap *psychological well-being*. Menurut Busro (2018) *psychological well-being* dapat diartikan sebagai kepuasan terhadap segala aspek kehidupan, sehingga membawa atau menciptakan rasa sejahtera dan ketenangan dalam hidup, yang bersifat subjektif. Sedangkan menurut Ryff dalam Ramdhani (2018) memiliki kesejahteraan psikologis yang baik bukan hanya sekedar menghilangkan indikator negatif *psychological well-being*, seperti menghilangkan kecemasan, memperoleh kebahagiaan, dan sebagainya. Menurut Garcia dan Alandete (2015) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis adalah ketika individu merasa hidupnya bermakna ketika mampu menerima dirinya sendiri, menguasai lingkungannya, memiliki hubungan yang positif, pertumbuhan pribadi, dan otonomi

Faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* yaitu adanya stres kerja Atkinson (dalam Nursucianti & Supradewi, 2014). Stres kerja menurut Rivai (2015) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Hal yang sering dirasakan oleh para karyawan yaitu semakin meningkatnya tekanan untuk selalu menghasilkan produk sesuai kualitas dan kuantitas sehingga beberapa karyawan merasakan jam kerja yang berlebih

dikarenakan banyaknya lemburan yang harus dijalani sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Ruslina dalam Tarupolo (2014) stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman dan tegang karena pekerjaan dalam situasi kerja tertentu. Stres kerja yang tinggi sangat berdampak besar terhadap perkembangan perusahaan karena kurang adanya kesempatan untuk berkarir, kesejahteraan pada karyawan disini dikategorikan rendah karena masih banyaknya karyawan yang belum mampu menyesuaikan diri sehingga munculnya stres kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnia (2015) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *psychological well-being* sebesar 16,8% dari kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh stres berada di tempat kerja. Selain itu, diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syakina dkk, (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara keduanya, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pekerja maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis mereka. Seperti yang dikatakan Issom dan Makbullah (2017) bahwa *psychological well-being* yang tinggi akan menaikkan keberfungsian individu dengan memiliki produktivitas kerja yang baik, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being* pada karyawan di PT. Resonac Materials Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dimunculkan pada penelitian ini yaitu :
Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *psychological well-being* pada karyawan di PT Resonac Materials Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, demi tercapainya penelitian ini sehingga memunculkan tujuan penelitian ini yaitu: Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being* pada karyawan di PT. Resonac Materials Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu kontributif pengetahuan dalam topik kajian ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta mampu memberikan pandangan tentang bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam menurunkan stres kerja, sehingga karyawan memiliki *psychological well-being* yang tinggi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan untuk dapat menanamkan nilai-nilai positif seperti meningkatkan sumber daya manusia agar karyawan memiliki *psychological well-being* yang tinggi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam mengembangkan penelitian yang lebih relevan berkaitan dengan stres kerja terhadap *psychological well-being*.

