

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan adalah komponen utama yang menentukan perkembangan dan meningkatkan keunggulan perusahaan agar dapat bersaing. Perusahaan memerlukan kontribusi karyawan atau *human resource* yang baik untuk membangun perusahaan yang dapat bersaing. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan kesejahteraan pada Karyawan. Secara umum, istilah "kesejahteraan" mengacu pada kondisi kesehatan mental yang menggabungkan penilaian positif dan negatif yang terbentuk selama hidup serta respon terhadap peristiwa-peristiwa ini (dalam Darmawan, dkk., 2023).

Kesejahteraan lebih erat kaitannya dengan kondisi *psychological well-being* dibandingkan dengan kekayaan moneter (*welfare or well-being*). Menurut Ryff (dalam Wijono, dkk., 2021) *psychological well-being* merupakan seseorang yang memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan dan mengatur tingkah lakunya sendiri, memiliki tujuan hidup, berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri sendiri, dan dapat membuat hidup mereka lebih bermakna.

Ryff dan Keyes (dalam Wijono, dkk., 2021) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik memiliki sikap yang lebih positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, serta memiliki kemampuan untuk membuat keputusan sendiri dalam mengatasi stres, dibandingkan dengan karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang rendah.

Sedangkan Menurut Fisher (dalam Estikomah & Sahrah, 2019) *psychological well-being* di tempat kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi yang dilibatkan dalam pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik menurut Fisher dkk., (dalam Difta & Prasetya, 2019) yaitu Karyawan yang mampu membagi waktu sehingga tidak terganggu oleh pekerjaannya, mampu meningkatkan performa pada kehidupan dan pekerjaannya, dan menjadikan pengalaman ditempat kerjanya menjadi kualitas untuk hidupnya.

*Accenture* (dalam frisdayanti, & Handoyo, 2021) melakukan penelitian dengan melibatkan karyawan perusahaan di berbagai negara. Studi menunjukkan bahwa karyawan Indonesia kurang puas dan bahagia serta memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Sangat jelas bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan rendah akan berdampak pada emosional mereka.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu daerah yang memiliki daya tarik yang tinggi untuk karyawan mencari pekerjaan hal ini disampaikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat pada tahun 2023 bahwa Kabupaten Karawang menjadi pilihan utama bagi para pelamar kerja di Jawa Barat. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2023, ada 27.355 orang pelamar kerja di Karawang, terdiri dari 14.695 pria dan 12.660 wanita. Hal ini terjadi karena banyaknya Kawasan Industri Karawang yang pada awalnya dikenal sebagai kota lumbung padi karena sebagian besar wilayahnya adalah persawahan dan warganya hidup sebagai petani. Saat ini Kabupaten Karawang menjadi Kawasan terbesar di Indonesia. Kabupaten Karawang memiliki banyak perusahaan lokal dan

internasional, dan tingginya upah minimum kabupaten (UMK) membuatnya menarik bagi calon karyawan.

Salah satu pekerjaan yang paling dicari oleh kandidat di Kabupaten Karawang adalah industri manufaktur. Gaji yang lebih besar dibandingkan dengan organisasi di industri lain adalah salah satu elemen utama yang memengaruhi hal ini. Hasil survey yang dilakukan oleh peneliti di beberapa perusahaan manufaktur di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa karyawan di bagian produksi memiliki 8 jam kerja per hari. ketika produksi perusahaan meningkat, jam kerja karyawan juga akan meningkat, yang berdampak pada lebih seringnya karyawan di bagian produksi diminta untuk *overtime* atau lembur. Namun, melakukan lembur atau *overtime* terus-menerus dapat menyebabkan masalah bagi karyawan, meskipun ini sudah menjadi hal yang biasa. *Problem* ini dapat mengganggu kesehatan mental dan emosionalnya para karyawan (Reni, dkk., 2021). Sangat penting untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan di luar pekerjaan dan kehidupan di pekerjaan. Kesejahteraan psikologis seseorang akan menurun jika mereka tidak memiliki waktu untuk bersantai dan *me-recharge*. Jika individu tidak mampu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan mengakibatkan kehidupan pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan seperti menurunnya kepuasan terhadap dirinya, keluarga dan kesehatan mentalnya akan menjadi lebih buruk (Utami, dkk., 2022).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada beberapa karyawan di Kabupaten Karawang yang peneliti sebar melalui *google form* terdapat 34 responden di antaranya 25 karyawan laki-laki dan 11 karyawan Perempuan. Dari hasil tersebut didapatkan bahwa banyak karyawan di Kabupaten Karawang memiliki *psychological well-being* yang kurang baik hal ini ditandai dengan banyak

Karyawan yang tidak mampu menerima pengalamannya baik yang positif maupun negatif, kurang mampu untuk membangun hubungan dengan orang lain, tidak mampu mengatur perilaku mereka, dan tidak mampu untuk menentukan lingkungan yang sesuai dengan kondisi mereka. Menurut Burdzinska dan Rutkowska (dalam Jannah, & Suryani, 2020) *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* pada karyawan yaitu, kondisi ketika individu mencapai keseimbangan dalam lebih dari satu peran sosialnya, dalam hal ini kaitannya dengan kehidupan sebagai pekerja.

Greenhaus dkk., (dalam Dirfa, & Prasetya, 2019) menyatakan bahwa *work life balance* dapat diukur dengan melihat sejauh mana seseorang merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaannya dan kehidupan keluarganya, serta sejauh mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Sedangkan Larasati dkk., (2019) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka pada perusahaan.

*Work life balance* adalah salah satu dari banyak variabel yang pasti memengaruhi *psychological well-being* karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2017), menghasilkan temuan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan memiliki korelasi yang kuat dan positif dengan *psychological well-being*. Dalam kasus ibu yang bekerja di institusi pemerintahan di Yogyakarta, keseimbangan pekerjaan memiliki kontribusi sebesar 44,3% terhadap *psychological well-being* mereka. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Devina dkk., (2021) menghasilkan temuan ada hubungan yang

signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja di rumah. Penelitian tersebut pun dikuatkan dengan Wilkinson dkk., (dalam frisdayanti, & Handoyo, 2021) mengenai bahwa adanya hubungan yang positif antara *work life balance* dengan *psychological well-being*, dimana individu yang merasa kehidupan pekerjaan dan keluarganya seimbang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih positif. Selain itu, individu akan merasa puas dan menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai “pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada Karyawan di Kabupaten Karawang”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah ini adalah “apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pekerja produksi industri manufaktur di Kabupaten Karawang?”

## C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka ditetapkan tujuan penelitian ini yaitu “untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pekerja produksi industri manufaktur di Kabupaten Karawang.”

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menambah pemahaman kita dan menjadi panduan untuk penelitian di masa depan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan *psychological well-being* dan *work life balance* pada pekerja produksi industri manufaktur.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi karyawan

Karyawan dapat mengupayakan dan meningkatkan *work life balance* untuk bisa menjaga *psychological well-being* nya.

### b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menarik minat penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *work life balance* terhadap *psychological well-being*

