

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Dalam era globalisasi ini, dunia kerja menjadi bagian integral dari kehidupan setiap individu. Bekerja merupakan salah satu cara untuk manusia memenuhi kebutuhan dasarnya. Grahani dkk. (2021) mengatakan bekerja sudah menjadi kebutuhan manusia, terutama mereka yang memasuki masa dewasa, bekerja merupakan salah satu cara dalam memenuhi kebutuhan. Bekerja dapat dilakukan dalam berbagai macam hal, seperti berwirausaha, berbisnis, abdi negara, dan menjadi karyawan di perusahaan. Pada lingkungan perusahaan terdapat banyak jabatan, salah satu jabatan yang penting ialah operator produksi.

Grahani dkk. (2021) mengatakan secara umum operator produksi merujuk kepada pekerja yang terlibat langsung dalam kegiatan produksi barang atau jasa. Mereka biasanya bertanggung jawab untuk menjalankan mesin, merakit produk, mengemas barang, dan melakukan tugas-tugas lain yang terkait dengan proses produksi. Operator produksi ini memegang peranan yang sangat penting, dimana ketika operator produksi memiliki banyak masalah akan menyebabkan dampak negatif bagi individu dan perusahaan seperti tidak tercapainya target dan pergantian operator yang cenderung sering, hal ini dapat menyebabkan menurunnya pesanan karena banyak barang yang tidak sesuai

kualitas, dimana hal ini dapat menyebabkan turunnya keuntungan/ pendapatan perusahaan, sehingga berdampak secara langsung terhadap karyawan.

PT SIIX Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang ada di Karawang, yang bergerak di bidang pembuatan dan perakitan komponen elektronik, serta manufaktur perakitan barang elektronik seperti *scanner*, *keyboard*, *speedometer* motor juga mobil dan layar *handphone*. Pada November 2010, pabrik baru PT SIIX Indonesia didirikan di Kawasan Industri KIIC kota Karawang. Jumlah total seluruh karyawan yang ada dalam PT SIIX Indonesia adalah 800, sedangkan jumlah operator produksi nya adalah 300 karyawan. PT SIIX Indonesia terdiri dari beberapa departemen seperti QC (*Quality Control*) yang melakukan pengecekan kualitas produk, Teknisi (bagian perbaikan) yang melakukan perbaikan pada mesin solder serta perbaikan mesin FCT, dan *Production* (Produksi) yang terdiri dari operator *Soldering* (bagian solder) yang melakukan solder pada komponen dan pcb dan operator FCT (*Function Circuit Test*) yang melakukan pengetesan komponen.

Dalam lingkup kerja di PT SIIX, *quality* dan pengunduran diri masih menjadi permasalahan yang serius dalam lingkup operator produksi. Kotler dan Armstrong (dalam Ibrahim & Thawil, 2019) mendefinisikan kualitas produk sebagai kemampuan dari sebuah produk dalam memperagakan fungsinya, termasuk keseluruhan durabilitas, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoperasian, dan reparasi produk juga atribut produk lainnya yang menjadi sebuah keunggulan produk. Salah satu permasalahan kualitas yang terjadi di PT SIIX ialah *defect*. *Defect* sendiri berasal dari Bahasa Inggris yang artinya cacat,

dan pada lingkup PT SIIX *Defect* diartikan sebagai barang NG (*not good*). NG yang terjadi di PT SIIX menjadi permasalahan serius yang selalu menjadi sorotan perusahaan, NG yang terjadi dapat mencapai nilai kerugian harian sebesar USD \$200 – USD \$300 sedangkan perusahaan menetapkan batas maksimum total kerugian harian yaitu sebesar USD \$100, dalam hal ini kerugian akibat barang NG telah mencapai dua kali lipat diluar standar yang telah ditetapkan.

Terjadinya NG dapat disebabkan oleh banyak faktor, dan faktor yang paling sering menyebabkan NG pada operator produksi di PT SIIX ialah faktor dari *Man* (manusia) itu sendiri. NG yang disebabkan oleh faktor manusia yang dimaksud ialah *double proccess*, *scratch*, *missing*, *overcutting*, dan *jumping proccess*. NG yang terjadi dapat disebabkan karena operator tidak konsentrasi dan kelalaian operator itu sendiri, hal ini dikarenakan setiap *line* produksi memiliki metode pasti untuk meminimalisir NG yang sering disebut *pokayoke*, dimana metode tersebut meminimalisir NG yang dapat terjadi diluar kelalaian operator sendiri.

Selain permasalahan kualitas produk, pengajuan pengunduran diri juga menjadi masalah serius yang terjadi di PT SIIX Indonesia. Dalam rentang waktu 6 bulan sejak dari Januari 2024 hingga Juni 2024 tercatat 27 karyawan dengan jabatan operator produksi mengajukan pengunduran diri. Menurut Suyono dkk. (dalam Ariyani dkk., 2022) pengunduran diri karyawan di dalam industri dikatakan ideal apabila masih berkisar pada rentang 5% - 10% per tahunnya, dan dapat dikatakan tinggi apabila melebihi 10% per tahunnya. Pengajuan

pengunduran diri yang terjadi di PT SIIX dalam rentang 6 bulan sudah mencapai angka 9%, hal ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan dimana pengajuan pengunduran diri dapat dikatakan tinggi dikarenakan hampir mencapai angka 10% hanya dalam rentang 6 bulan.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti melakukan pra-penelitian pada bulan Januari 2024, dengan responden operator produksi PT SIIX sebanyak 32 orang, diperoleh hasil 69% responden merasa dirinya tidak mampu dan kecewa terhadap dirinya, 72% merasa dirinya tidak mampu berbaur dengan lingkungan dan merasa rekan kerja sebagai saingan, 71% merasa dirinya tidak mampu mengungkapkan opini sehingga cenderung mengikuti penilaian orang lain, dan 75% merasa dirinya sudah *all out* akan tetapi merasa tetap tidak akan berkembang. Ryff (dalam Sa'diyah & Amiruddin, 2020) mengatakan beberapa indikasi gejala rendahnya *psychological well-being* yaitu seperti merasa tidak puas dengan diri, memiliki sedikit hubungan hangat dengan orang lain, bergantung kepada penilaian orang lain untuk membuat keputusan yang penting, kesulitan menyadari peluang yang ada di sekeliling, tidak adanya tujuan dalam kehidupan, dan memiliki perasaan stagnan serta merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilakunya, dan dalam pra-penelitian ini terdapat temuan serupa yang diperoleh bahwa karyawan mengalami kondisi psikologis yang tidak sehat atau memiliki *psychological well-being* yang rendah.

Ryff (dalam Fitriana dkk., 2023) mengartikan psikologis sehat (*psychological well-being*) adalah ketika seseorang mampu membuat keputusan

sendiri, menguasai lingkungannya, menjalin hubungan positif dengan orang lain, menentukan dan menjalankan tujuan hidup, menerima diri sendiri, dan terus mengembangkan potensinya. Penerimaan diri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, menjadi mandiri, menguasai lingkungan, mencapai tujuan hidup, dan berkembang secara pribadi merupakan aspek – aspek dari *psychological well being*. Utami (2016) mengatakan *psychological well-being* yang rendah dapat menyebabkan individu merasa tidak bahagia, merasa tertekan, depresi, mudah curiga pada orang lain, dan sering berperilaku agresif dan destruktif pada lingkungan. Grahani dkk. (2021) mengatakan jika tidak tercapainya kesejahteraan psikologis individu maka akan menyebabkan individu tersebut menjadi stress, depresi, dan *burnout* dimana hal tersebut terjadi ketika individu terlibat dalam pekerjaan. Kartikasari (dalam Bangun, 2023) juga menyatakan dampak yang terjadi ketika individu memiliki *psychological well-being* yang rendah ketika di dalam dunia industri, ia akan menghambat dirinya untuk mengembangkan potensi dalam dirinya sehingga membuat adanya keterpakuan pikiran terhadap kekurangannya terlebih dalam dunia kerja yang menuntut individu untuk dapat memaksimalkan potensi secara terus menerus dan dapat membentuk hubungan hangat dengan orang lain. Dalam perspektif lain, Aditya dkk. (dalam Pratama & Fikri, 2023) mengatakan ketika *psychological well-being* rendah individu akan merasa terpuruk menghadapi berbagai keadaan, selalu menyalahkan keadaan karena tidak sesuai harapan, pesimis, dan tidak dapat berdamai dengan keadaan yang terjadi. Lebih lanjut lagi Chao (dalam Pratama & Fikri, 2023) mengatakan *psychological well-*

*being* yang rendah dapat memberikan efek negatif seperti penggunaan alkohol, terlalu banyak/sedikit tidur, tidak memiliki kepuasan hidup, dan bahkan melakukan perilaku bunuh diri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being* menurut Wood dkk. (2009) adalah *gratitude*. McCullough dkk. (dalam Kurniasih & Halimah, 2018) berpendapat bahwa *gratitude* merupakan sebuah bentuk perasaan atau emosi senang karena telah mendapatkan sesuatu hal yang baik, di mana hal baik tersebut didapatkan karena adanya orang lain. Adapun menurut Watkins (dalam Mahardhika & Halimah, 2017) *gratitude* adalah emosi yang seseorang rasakan ketika dia menganggap bahwa sesuatu yang baik telah terjadi kepadanya dan dia menyadari bahwa pihak lain bertanggung jawab atas kebaikan tersebut. Terdapat empat aspek kebersyukuran menurut McCullough dkk. (dalam Issom & Nadia, 2021) yaitu *intensity, frequency, span, density*.

Seligman (dalam Prabowo, 2017) mendefinisikan *gratitude* sebagai emosi positif dalam mengekspresikan kebahagiaan dan rasa terimakasih terhadap segala kebaikan yang diterima. Individu bersyukur karena menyadari dirinya banyak menerima kebaikan, penghargaan dan pemberian baik dari Tuhan, orang lain dan lingkungan sekitarnya sehingga terdorong untuk membalas, menghargai dan berterimakasih atas segala sesuatu yang diterimanya dalam bentuk perasaan, perkataan dan perbuatan. Meiza dkk. (dalam Humaira & Wahyudi, 2023) menyatakan cara menghadapi masalah atau situasi yang tidak menyenangkan salah satunya dengan pendekatan diri pada Tuhan melalui jalan rasa bersyukur atau *gratitude*. Peterson dan Seligman

(dalam Manurung & Aritonang, 2023) juga mengatakan bahwa dalam ketidakberdayaan manusia, sebenarnya manusia selalu memiliki kesempatan untuk hidup lebih positif, seperti yang bisa dilakukan manusia untuk hidup secara positif dengan rasa bersyukur. McMillen (dalam Hernawati & Eriany, 2020) pula mengatakan bahwa ketika individu melihat dan merasakan penderitaan merupakan suatu yang positif, maka seseorang akan dapat meningkatkan kemampuan diri baik secara sadar maupun tidak sadar, dan dapat melihat timbulnya pemaknaan terhadap diri yang akan membawa hidup seseorang ke arah yang lebih positif. McCullough dkk. (dalam Issom & Nadia, 2021) dari perspektif psikologis mengatakan kebersyukuran merupakan level tertinggi dari mental seseorang yang mampu meningkatkan berbagai aspek psikologis individu, rasa syukur dapat meningkatkan kebahagiaan, mengurangi tingkat stres, depresi, dan kecemasan, serta memberikan kontribusi pada pengembangan kesejahteraan psikologis secara menyeluruh sehingga *gratitude* dianggap dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu atau *psychological well-being*.

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hernanda dkk. (2022) terdapat hubungan positif yang signifikan antara rasa syukur dan keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis, selain itu diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dkk. (2024) adanya pengaruh yang positif signifikan *gratitude* terhadap *psychological well-being*. Seperti yang dikatakan Prameswari dan Ulpawati (2019) *gratitude* memiliki pengaruh terhadap *psychological well-being*, yang mengindikasikan

bahwa semakin tinggi *gratitude* maka semakin tinggi *psychological well-being* dan sebaliknya.

Berdasarkan pemaparan di atas, mengingat besarnya dampak dari masalah yang disebabkan oleh rendahnya *psychological well being*. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *gratitude* terhadap *psychological well-being* pada operator produksi di PT SIIX.

### **B. Rumusan masalah**

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh *gratitude* terhadap *psychological well-being* pada operator produksi di PT SIIX” ?

### **C. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *gratitude* terhadap *psychological well-being* pada operator produksi di PT SIIX.

### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini dilihat dari sudut pandang teoritis dan praktis, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah menambah pengetahuan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang psikologi klinis terutama yang berkaitan dengan *psychological well-being*.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Karyawan, bagi karyawan diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam meningkatkan *psychological well-being* karyawan melalui *gratitude*.
- b. *Management* perusahaan, menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang program – program guna meningkatkan *psychological well-being* di lingkungan perusahaan.
- c. Penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu dijadikan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan pengaruh *gratitude* terhadap *psychological well-being*.

