

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran dan kontribusi setiap karyawan sebagai penggerak utama dalam kehidupan organisasi, karyawan selalu dihadapkan dengan segala tugas maupun pekerjaan yang dilakukan di dunia kerjanya. Kontribusi karyawan sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan (Shahzadi dkk, 2014). Karyawan merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu perusahaan, maka perlu dikembangkan sumber daya manusianya agar dapat berperan aktif. Hal tersebut dianggap sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu karyawan perlu adanya kesejahteraan yang tinggi di dalam suatu pekerjaannya.

Kesejahteraan karyawan diatur dalam 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

Ryff (1989) menyatakan *psychological well-being* yaitu sebagai hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman hidupnya serta mampu menerima diri apa adanya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup, serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu.

Menurut Mind (2020) *psychological well being* menggambarkan keadaan mental seseorang, bagaimana ia merasa, dan seberapa baik ia menghadapi kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan relatif percaya diri dan memiliki *self-esteem* yang positif, dapat merasakan dan mengekspresikan berbagai emosi, dapat membangun dan memelihara hubungan baik dengan orang lain, merasa terlibat dengan dunia sekitar, bekerja dengan produktif, serta dapat mengatasi stres dalam kehidupan sehari-hari. Sementara sebaliknya apabila seseorang memiliki *psychological well-being* yang rendah, maka mereka akan memiliki perasaan negatif dari hari ke hari dan tidak berfungsi secara baik.

Psychological well-being di tempat kerja didefinisikan sebagai perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja (Cooper & Robertson, 2011). Karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik berkaitan dengan berbagai *organizational outcomes*, seperti

peningkatan kinerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, peningkatan keuntungan, dan mengurangi pergantian karyawan (Russell, 2008).

Dalam lingkungan kerja, tidak semua karyawan memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi adanya variasi tingkat kesejahteraan psikologis antara karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan sosial, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, penting untuk diasumsikan bahwa tidak semua karyawan memiliki *psychological well-being* yang tinggi, sehingga diperlukan upaya khusus dari perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *psychological well-being* seluruh karyawan, menurut Amatullah (2025).

Masalah atau fenomena yang berkaitan dengan *psychological well-being* ditemukan juga di PT NBC INDONESIA yaitu sebuah perusahaan asal Jepang yang didirikan pada tahun 1996 yang tergabung dalam NBC Meshtech produk yang dihasilkan yaitu teknologi berbasis jala ditujukan untuk berbagai industri, mulai dari industri berat hingga industri elektronik seperti filter, sablon, dan barang-barang harian seperti komputer.

Berdasarkan pra penelitian hasil wawancara ketidakmampuan karyawan dalam menguasai lingkungan kerja mengakibatkan kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam menyampaikan pendapat mereka. Selain itu karyawan merasa tidak nyaman ketika diawasi secara langsung oleh atasan, terutama ketika *manager* datang ke lokasi kerja untuk memantau pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan yang berdampak pada

produktivitas kerja karyawan dan dapat menurunkan *psychological well-being* karyawan di lingkungan kerja.

Temuan wawancara tersebut didukung dengan hasil observasi peneliti dibagian *line* produksi didapatkan gambaran bahwa karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang cukup berat, hal ini dapat memengaruhi kesulitan karyawan dalam menemukan makna pada pekerjaan mereka, jika dibiarkan kondisi ini akan menyebabkan karyawan kehilangan semangat dalam mencapai tujuan profesional dan pribadi yang akhirnya berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* karyawan.

Pra penelitian ini dilakukan peneliti terhadap 10 karyawan PT NBC INDONESIA pada bulan November 2024 menunjukan bahwa fenomena yang terjadi di PT NBC INDONESIA yaitu mengenai rendahnya *psychological well being* yang dapat berdampak terhadap kurangnya hubungan yang positif antara karyawan, baik antar rekan kerja maupun antara bawahan dengan atasan, melemahnya kolaborasi antar individu seperti rendahnya penerimaan diri di lingkungan kerja, yang menyebabkan munculnya ketidaknyamanan, kurangnya rasa memiliki, hingga rendahnya kemampuan untuk merasa simpati dan empati sesama karyawan.

Psychological well being dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu stres menurut (Ryff, 1989). Stres menjadi masalah umum yang terjadi pada karyawan yang bekerja pada institusi atau pada perusahaan tertentu seperti temuan oleh penelitian (Ismail, 2011). Stres kerja yang tinggi mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat

stres kerja, maka akan semakin menurun produktivitas karyawan. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* menurut Atkinson (dalam Nursucianti & Supradewi, 2014). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Hal yang sering dirasakan oleh 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 Cohen (dalam Aini, 2017) stres kerja adalah perubahan psikologis yang disebabkan dari emosi negatif dan dialami pada individu tersebut. Menurut Parker & Decotiss (1983) stres kerja adalah kondisi emosional yang tidak diinginkan yang muncul ketika seseorang terpaksa menyimpang dari fungsi normal atau keinginan di tempat kerja karena tuntutan, kendala, atau situasi yang dapat memiliki dampak psikologis atau fisiologis yang tidak berfungsi dengan baik bagi individu. Stres kerja dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tegang, cemas, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2016)

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. Sedangkan menurut (Jum'ati & Wusma, 2013), stres kerja adalah suatu keadaan berupa ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian dari individu dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Cohen (dalam Aini, 2017) memaparkan dua aspek dari Stres kerja, pertama ketidakberdayaan yang dirasakan (*perceived helplessness*) yaitu keadaan individu saat merasa tertekan dari beban pekerjaan, dan perasaan gelisah. Kedua efikasi diri yang dirasakan (*perceived self-efficacy*) yaitu keadaan psikologis individu dimana kesulitan mengontrol hal-hal penting dalam dirinya serta saat emosi negatif muncul dan individu mengalami kesulitan untuk mengontrol emosi tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trayudi dkk., (2023) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan *psychological well-being* sebesar 46,2% dari kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh stres berada di tempat kerja. Selain itu, diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maserati & Purba, (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh 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 PT. NBC INDONESIA.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dimunculkan pada penelitian ini adalah. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being* pada karyawan PT. NBC INDONESIA?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, demi tercapainya penelitian ini sehingga memunculkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being* pada karyawan PT. NBC 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

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan 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*. Selain itu diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran yang lebih bervariasi pada tema penelitian mengenai *psychological well being*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi yang berguna bagi karyawan agar dapat memahami hal apa saja yang berkaitan dengan stres kerja, sehingga karyawan memiliki *psychological well-being* yang tinggi dan mendorong kesadaran dan pengelolaan stres secara mandiri demi meningkatkan kualitas hidup dan kinerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan membantu manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan

suportif dan sehat secara psikologis serta 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 dasar pengembangan lanjutan atau referensi dalam mengembangkan penelitian yang lebih relevan berkaitan dengan stres kerja terhadap *psychological well-being*.



