

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, setiap manusia ingin memiliki kehidupan yang sempurna dan seimbang di mana mereka dapat merasakan kebahagiaan dan kedamaian. Salah satu hal yang membuat seseorang bahagia adalah dengan kesejahteraan subjektif. Tetapi dengan keadaan sekarang yaitu adanya wabah COVID-19 yang mengakibatkan seseorang tidak mendapatkan kesejahteraannya. Hal ini disebabkan karena karyawan atau pekerja menghabiskan banyak waktunya untuk bekerja.

Kesejahteraan karyawan memiliki implikasi langsung terhadap fisik, psikologis, dan perilaku karyawan. Selain itu, kesejahteraan juga memiliki hubungan dengan biaya yang berhubungan dengan penyakit dan kesehatan karyawan, ketidakhadiran (absensi) dan produktivitas. Artinya, kesejahteraan karyawan dapat membawa pengaruh yang positif terhadap performa seseorang, baik di tempat kerjanya maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Kesejahteraan merupakan hal yang selalu ingin dicapai oleh manusia, karena dianggap sebagai hal yang penting dalam kehidupan. Setiap orang akan berupaya untuk mencapai kesejahteraan dengan segala upaya yang dilakukan, salah satu kesejahteraan yang dialami manusia adalah kesejahteraan subjektif. Kesejahteraan subjektif ditandai dari ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Pada era pandemi covid-19 ini, kebahagiaan menjadi salah satu hal yang penting bagi setiap individu. Kebahagiaan merupakan salah satu faktor penting dalam menjalani proses kehidupan, dengan jiwa yang bahagia manusia akan mampu menjadi optimis untuk menjalani hari-hari disaat pandemi seperti sekarang ini (Khomsatun 2021). Saat ini kebahagiaan juga menjadi sesuatu hal yang harus dimiliki oleh para pekerja karena di situasi pandemi ini kebahagiaan

prakerja menurun drastis. Survei yang dilakukan oleh Jobstreet kepada lima ribu pekerja dan pencari kerja di Indonesia menunjukkan bahwa sejak pandemi proporsi pekerja yang puas akan kualitas hidup mereka turun secara signifikan dari 92% menjadi 38% (CNN, 2020). Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Dalam ilmu psikologi istilah kebahagiaan lebih sering disebut sebagai subjective well-being (SWB) karena lebih bersifat operasional. Hal ini didukung oleh seligman dan Csikzentmihalyi (Mujamiasih, 2013) yang mengatakan bahwa SWB lebih ilmiah dalam mengartikan kebahagiaan dan SWB dianggap lebih luas serta konkrit dalam membahas kebahagiaan. Secara sederhana definisi dari subjective well-being adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap pengalaman hidupnya terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan kedalam kesejahteraan (Ariati, 2010).

Septi (2020) mengatakan pandemi COVID-19 telah berdampak pada sektor tenaga kerja, salah satunya adalah buruh. Setidaknya ada delapan dampak yang dirasakan kaum buruh akibat wabah tersebut sepanjang tahun 2020 yaitu, pertama buruh dipaksa. Namun baru-baru ini sedang ramainya berita tentang protes serikat pekerja yang terjadi di Jawa Barat. Salah satu protes yang mereka lakukan adalah tentang kenaikan UMK 10% dan penolakan UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2009 dan segala ketentuan terkait. Aksi yang mempertemukan 300 orang di depan gedung Gubernur Jawa Barat tetap menerapkan protokol kesehatan (prokes) yang sudah dianjurkan oleh pemerintah.

Lebih lanjut Septi (2020) mengatakan bahwa beberapa buruh unjuk rasa. Hal ini dilakukan karena karyawan tidak puas kompensasi yang diberikan karena tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, mengakibatkan para buruh tidak merasa puas dan tidak bahagia. Hasil survei yang dilakukan JobDB yang diliput oleh Liputan 6 menunjukkan bahwa 77,34% karyawan dari total 4.331 responden

menyatakan tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan (Wahyuni,2016). Selain itu, banyak kasus lain menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan oleh direktur perusahaan, yaitu kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan menjadi penyebab meningkatnya kecelakaan ditempat kerja.

Septi (2020) mengatakan bahwa beberapa perusahaan tetap mewajibkan buruh tetap bekerja di kantor di masa pandemi seperti di jabodetabek, karawang, dan jawa tengah. Selain itu, buruh yang diwajibkan tetap bekerja juga tidak mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai untuk melindungi diri dari COVID-19. Demikian, buruh terpaksa membeli sendiri beberapa barang untuk memenuhi protokol kesehatan.

Sejalan dengan fenomena diatas maka berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan kesejahteraan subjektif masih ditemukannya beberapa masalah. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara ditemukan bahwa 3 dari 5 karyawan menyatakan pekerjaannya yang sekarang tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan pendapatan yang didapatkan belum memenuhi kebutuhan pribadi mereka maka hal ini membuktikan tidak terpenuhinya aspek *life satisfaction*. Hasil selanjutnya ditemukan bahwa 3 dari 5 karyawan mengatakan bahwa tidak adanya pengalaman yang menyenangkan selama bekerja hal ini tidak terpenuhinya aspek afek positif, hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya masalah terhadap kesejahteraan subjektif, apabila kesejahteraan subjektif menurun faktor-faktor yang mempengaruhinya akan ikut menurun seperti kebersyukuran dan *work life balance*.

Rendahnya kesejahteraan subjektif dapat dipengaruhi salah satunya oleh kebersyukuran menurut Haq, dkk (2021) yang menunjukan bahwa kebersyukuran berperan positif terhadap kesejahteraan subjektif. *Gratitude* merupakan suatu rasa bersyukur dari diri sendiri untuk berterimakasih kepada sang pencipta yang mana telah memberikan nikmat dalam kehidupan, *gratitude* juga merupakan nilai yang positif bagi norma-norma dalam hidup. Dengan *gratitude* salah satu nilai religius untuk mendekatkan diri pada Tuhan. Menurut Emmons & McCullough (Prameswari & Ulpawati 2019) *Gratitude* merupakan

salah satu bentuk perilaku dari emosi positif, bertolak belakang dengan emosi negatif seperti marah, cemas, dan bentuk emosi negatif, hal ini ditampilkan dalam bentuk perasaan dan rasa berterima kasih atas pengalaman hidup yang diterima secara interpersonal dengan orang lain atau transpersonal dari Tuhan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara terhadap 5 karyawan, mereka memiliki atau merasakan rasa bersyukur yang dapat dilihat dari beberapa jawaban narasumber mengenai cara menunjukkan rasa bersyukur dalam kehidupan dan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara yakni seluruh narasumber menyatakan mereka merasa bersyukur yang ditandai dengan terpenuhinya aspek *intensity & span* dimana karyawan bersyukur masih diberikan kesehatan, umur yang panjang dan masih bisa bekerja. Terpenuhinya aspek *frequency* dimana karyawan merasa bersyukur atas pendapatan yang diberikan oleh perusahaan dengan layak. terpenuhinya aspek *density* dimana karyawan merasa bersyukur memiliki rekan kerja yang saling mendukung, menghormati, dan mengingatkan untuk selalu bersyukur. Oleh karena itu, dengan karyawan yang memiliki rasa bersyukur maka akan timbul nilai positif didalam dirinya. Baik dimana agama kita selalu mengajarkan betapa pentingnya untuk selalu bersyukur dengan apapun yang terjadi dalam kehidupan, baik itu hal yang positif maupun negatif. Hal ini sangat sesuai bahwa di masa pandemi ini karyawan masih dapat bekerja dengan optimal dan mendapatkan gaji yang cukup tidak ada karyawan yang diberhentikan atau di PHK oleh pihak perusahaan.

Selain kebersyukuran adapun faktor yang memengaruhi kesejahteraan subjektif yaitu *work life balance* menurut Dimala, Hakim, & Mauludin (2021). *Work Life Balance* merupakan konsep luas yang berkaitan dengan penetapan prioritas secara tepat antara pekerjaan (karir serta ambisi) pada satu sisi dan juga kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) pada sisi lainnya. *Work life balance* didefinisikan sebagai cara seseorang menyeimbangkan antara pekerjaan, karir, ambisi, pencapaian target, dan kehidupan pribadi yang meliputi keluarga, waktu luang dan kesenangan pribadi, sehingga kehidupan akan dijalani dengan kenyamanan (Monika, Kaur, Amin & Malik, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Cintantya & Nurtjahjanti (2020) menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel *subjective well being* pada sopir taksi PT. Express Transindo Utama Tbk di Jakarta *Work life balance* mampu membuat kualitas hidup individu menjadi positif dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kesejahteraan subjektif individu, Ramos, Francis & Philip (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ayuk *et al* (2021) menyatakan bahwa hubungan variabel bebas *work life balance* terhadap variabel tergantung kesejahteraan subjektif yaitu sangat signifikan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan *work life balance* terhadap kesejahteraan subjektif guru di masa pandemi, dimana semakin tinggi *work life balance*, maka semakin meningkat kesejahteraannya dan semakin rendah *work life balance* maka kesejahteraan subjektifnya akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan *work life balance* masih ditemukan beberapa aspek yang belum terpenuhi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara yakni 3 dari 5 karyawan mengatakan terganggu dengan jam kerja yang melebihi batas waktu dan mengganggu kegiatan pribadi maka hal ini tidak terpenuhinya aspek *work interference with personal life (WIPL)*, adapun salah 3 dari 5 karyawan mengatakan terhambatnya kegiatan pribadi karena adanya tuntutan pekerjaan maka hal ini tidak terpenuhinya aspek *personal life enchancement of work (PLEW)*. Karyawan yang memiliki semangat tinggi dan energi positif mampu menerapkan suatu pekerjaan yang baik dan benar, dengan begitu karyawan mendapatkan kesejahteraan subjektif di perusahaan.

Berdasarkan hasil uraian yang dilakukan oleh peneliti dengan keadaan saat ini yaitu karena COVID-19 yang menjadikan kesejahteraan pada karyawan menjadi menurun, menyebabkan karyawan tidak puas dengan apa yang dihasilkan dan mudah emosi hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya kebersyukuran dan *work life balance*. oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Hubungan Kebersyukuran dan *Work Life Balance* terhadap Kesejahteraan Subjektif”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kebersyukuran, *work life balance*, dan kesejahteraan subjektif karyawan di PT TOYOLON ?
2. Apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan subjektif karyawan di PT TOYOLON ?
3. Apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan kesejahteraan subjektif karyawan di PT TOYOLON ?
4. Apakah ada pengaruh kebersyukuran dan *work life balance* terhadap kesejahteraan subjektif karyawan di PT TOYOLON?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kebersyukuran, *work life balance*, dan kesejahteraan subjektif karyawan di PT TOYOLON.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan subjektif karyawan di PT TOYOLON.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kesejahteraan subjektif karyawan di PT TOYOLON.
4. Untuk mengetahui pengaruh kebersyukuran dan *work life balance* terhadap kesejahteraan subjektif karyawan di PT TOYOLON.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat pada bidang teoritis, sebagai berikut :

a. Psikologi Positif

1. Membuktikan dan memperkuat teori kebersyukuran dan *work life balance* untuk meningkatkan subjective well-being.
2. Sebagai pengembangan ilmu psikologi positif mengenai hubungan kebersyukuran dan *work life balance* terhadap kesejahteraan subjektif.
3. Menjadi penelitian kuantitatif yang dapat dikembangkan kembali oleh

para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai hubungan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu pengetahuan mengenai hubungan kebersyukuran dan *work life balance* terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan.

