

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang sangat cepat membuat persaingan di kalangan pengusaha besar maupun pengusaha kecil. Lingkungan yang penuh dengan persaingan ini membuat pengusaha melakukan segala hal untuk melakukan perubahan demi kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan akan membuat suatu kontrak dengan karyawannya. Pada dasarnya suatu kontrak dilakukan untuk memberikan jaminan kepada perusahaan serta mengatur kesepakatan mengenai penempatan, gaji, dan waktu.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam setiap organisasi merupakan faktor penting karena dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat Gaol (2015) yang menyatakan bahwa SDM merupakan faktor pendukung utama bagi pencapaian keberhasilan suatu organisasi, dimana SDM dapat meningkatkan kualitas organisasi menjadi lebih besar. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengelola SDM dengan baik agar SDM dapat mengoptimalkan kualitas kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang perlu dilakukan organisasi adalah memastikan kesejahteraan psikologis SDMnya. Wells (2010) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan pengalaman subjektif individu terkait aspek fisik, mental dan sosial, dimana ketika individu menilai positif pengalaman di tempat kerja maka semangat dan motivasi kerjanya akan meningkat serta begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu, organisasi perlu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya. (Sastaviana, 2020).

Menurut Gibson (2012) dalam kehidupan berorganisasi, perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan program kesejahteraan bagi aset terpenting mereka yaitu para karyawan, karena karyawan yang

merasa sejahtera akan berfungsi dengan optimal di dalam organisasi, sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mudah. (Hermawan, 2018). Memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi karena dapat mempengaruhi dedikasi, loyalitas dan perilaku karyawan itu sendiri terhadap organisasi. Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri dengan sebaik mungkin dalam pekerjaan mereka, menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan, dengan meningkatnya produktivitas dan prestasi perusahaan. (Davis dalam Prasetyo et al., 2019).

Setiap manusia di bumi ini pasti menghendaki suatu kehidupan yang sejahtera, baik dalam aspek pribadi, keluarga, pekerjaan, status ekonomi, dan lain sebagainya. Hal-hal yang berjalan sesuai dengan keinginan pribadi individu, tentu akan membuat individu tersebut merasa sejahtera karena keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik. Menurut Ryff dan Singer (1995) kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berhubungan dengan kesehatan jasmani atau badaniah, sedangkan kesejahteraan psikologis berhubungan dengan mental atau perasaan. Kesejahteraan psikologis adalah kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja, tetapi kondisi mental yang dianggap sehat dan berfungsi maksimal (Ryff & Keyes dalam Savitri & Listiyandini, 2017).

Menurut Ryff & Keyes (1995) kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. (Savitri & Listiyandini, 2017). Ryff (1995) mengatakan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis adalah individu yang dapat mengatur dirinya sendiri tanpa mengalami tekanan dari orang lain namun tetap mampu menjalin hubungan yang intim dengan banyak orang yang berada di sekitar dirinya. Selain itu, individu yang di kategorikan memiliki kesejahteraan psikologis adalah individu yang mampu menerima

segala sesuatu yang berada dalam dirinya, memahami segala potensi yang ada dan dapat mengembangkan potensi tersebut guna menjadi pribadi yang lebih baik. (Uyun & Siddik, 2018).

Menurut data yang diteliti oleh Frisdayanti dan Handoyo (2021), terdapat rendahnya kesejahteraan psikologis pada karyawan yang disebabkan oleh stress karena tidak seimbangnya kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Pada penelitian yang diteliti oleh Safitri dan Listiyandini (2017) menunjukkan rendahnya kesejahteraan psikologis individu pada dimensi penerimaan diri dan penguasaan lingkungan.

Hal ini sejalan dengan hasil *preliminary research* yang dilakukan pada 10 karyawan PT. Bangun Mitra Jaya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Bangun Mitra Jaya, pada aspek penerimaan diri diketahui data subjek sebanyak 7 dari 10 responden atau sebanyak 70% mengatakan bahwa mereka sering mengeluh ketika ada hal yang tidak sesuai dengan keekspektasi mereka, pada aspek hubungan positif dengan orang lain sebanyak 7 dari 10 responden atau sebanyak 70% mengatakan bahwa ia tidak mempercayai rekan kerjanya dan merasa tidak nyaman untuk bertukar cerita, pada aspek otonomi sebanyak 8 dari 10 responden atau sebanyak 80% mengatakan bahwa mereka tidak bisa membentuk kehidupan kerja yang mereka inginkan, pada aspek penguasaan lingkungan sebanyak 6 dari 10 responden atau sebanyak mengatakan bahwa ketika ada masalah dengan lingkungan kerjanya ia hanya diam dan membiarkan lingkungan tersebut membaik dengan sendirinya, pada aspek tujuan hidup sebanyak 9 dari 10 responden atau sebanyak 90% memiliki tujuan hidup yang jelas, pada aspek perkembangan pribadi sebanyak 10 responden atau sebanyak 100% memiliki keinginan untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik lagi.

Kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu *work life balance*. Sejalan dengan pendapat Parkes dan Langford (2008) bahwa *work life balance* akan memengaruhi *psychological well being* pegawai, dengan asumsi ketika pegawai dapat memenuhi *work life balance* maka akan dapat mencapai kepuasan dan kebahagiaan dalam

hidup seperti *psychological well being* yang baik, sehingga tercapai hubungan keluarga yang lebih erat (Rejeki et al., 2021). *Work life balance* merupakan pengalaman yang saling bersinergi antara keluarga dan pekerjaan agar kualitas keduanya meningkat, serta kaitannya dengan menggabungkan antara keluarga di tengah-tengah lingkup organisasi sehingga mampu menemukan makna dan keterikatan pegawai (Kishino & Hirano dalam Rahmi, 2021). *Work life balance* adalah suatu keadaan dimana individu mampu menyeimbangkan kedua tuntutan dan menganggap kedua tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan hal yang sama (Lockwood dalam Anggraeni & Mulyana, 2021). *Work life balance* merupakan usaha yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan kedua peran yang sedang dijalankan (Anggraeni & Mulyana, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara pada 10 orang pegawai di PT. Bangun Mitra Jaya pada hari Jum'at 11 November 2022, pada aspek keseimbangan waktu sebanyak 7 dari 10 responden atau sebanyak 70% merasa pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan pribadinya sehingga pegawai kesulitan membagi waktu pekerjaan dan keluarga. Pada aspek keseimbangan keterlibatan sebanyak 7 dari 10 responden atau sebanyak 70% merasa sering melibatkan keluarganya ketika bekerja, seperti contoh memikirkan keadaan keluarga di rumah. Pada aspek terakhir yaitu keseimbangan kepuasan sebanyak 5 dari 10 responden atau sebanyak 50% merasa puas terhadap peningkatan dalam dirinya setelah bekerja.

Selain *work life balance*, variabel lain yang turut memengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu *trait mindfulness*, yang memperkuat atensi atau kesadaran. Pada penelitian sebelumnya, telah ditemukan bahwa *psychological well being* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kelima aspek *trait mindfulness* (Erpiana & Fourianalistyawati, 2018). Brown dan Ryan (2003) mengatakan bahwa rasa kesadaran didasari oleh meningkatnya keadaan sadar terjaga secara berkesinambungan, memonitor keadaan diri dan lingkungan luar, serta adanya perhatian yang

memusat sehingga menghasilkan kesadaran penuh akan pengalamannya secara lebih terbuka.

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa rasa kesadaran dapat membantu seseorang untuk dapat memiliki hidup yang lebih sehat dan tidak mudah cemas, tidak mudah depresi, memandang hidup lebih baik, meningkatkan hubungan positif dengan orang lain, meningkatkan harga diri, dan meningkatkan fungsi ketahanan tubuh manusia (Kabat-Zinn dkk dalam Awaliyah & Arruum Listiyandini, 2018). Kajian lainnya yang dilakukan oleh Baer (2006) juga menemukan bahwa rasa kesadaran memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kesejahteraan psikologis. Dapat dikatakan bahwa tingkat rasa kesadaran merupakan salah satu faktor yang memprediksi perkembangan psikologis yang baik (Awaliyah & Arruum Listiyandini, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang pegawai yang bekerja di PT. Bangun Mitra Jaya, pada aspek *observing* sebanyak 5 dari 10 atau sebanyak 50% responden kurang memiliki kemampuan memberi perhatian terhadap berbagai stimulus di sekitarnya. Pada aspek *describing* sebanyak 6 dari 10 responden atau sebanyak 60% memilih untuk diam dan tidak mengekspresikan fenomena yang tidak menyenangkan. Pada aspek *acting with awareness* sebanyak 7 dari 10 responden atau sebanyak 70% masih melibatkan keluarganya ketika ia sedang bekerja. Pada aspek *acceptance without judgement* sebanyak 6 dari 10 responden atau sebanyak 60% hanya diam ketika ada suatu hal yang tidak menyenangkan. Pada aspek *non reactivity* sebanyak 9 dari 10 responden atau sebanyak 90% merasa pikiran dan perasaannya dapat memengaruhinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, mendorong penulis untuk mengangkat masalah ini menjadi bahan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Trait Mindfulness* terhadap Kesejahteraan Psikologis” dengan permasalahan yang terjadi di PT. Bangun Mitra Jaya di Jl. Jatiwaringin Raya No.2, Pangkalan Jati, Jakarta Timur.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran *work life balance*, *trait mindfulness* dan kesejahteraan psikologis di PT. Bangun Mitra Jaya?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis di PT. Bangun Mitra Jaya?
3. Apakah *trait mindfulness* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis di PT. Bangun Mitra Jaya?
4. Apakah *work life balance* dan *trait mindfulness* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis di PT. Bangun Mitra Jaya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran *work life balance*, *trait mindfulness* dan kesejahteraan psikologis di PT. Bangun Mitra Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kesejahteraan psikologis di PT. Bangun Mitra Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh *trait mindfulness* terhadap kesejahteraan psikologis di PT. Bangun Mitra Jaya
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *trait mindfulness* terhadap kesejahteraan psikologis di PT. Bangun Mitra Jaya.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar dapat memberikan sumbangsih dan memperkaya pengetahuan, ide dan saran bagi perkembangan psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan *work life balance*, *trait mindfulness* dan kesejahteraan psikologis.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penulis, memberikan pengalaman tentang penerapan ilmu pengetahuan ke dalam penelitian di bidang industri dan organisasi serta memberikan gambaran tentang *work life balance*, *trait mindfulness* dan kesejahteraan psikologis.
- b. Pembaca, memberikan informasi dan sumber referensi yang mendukung peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa.