

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara maritim yang terdiri dari lima kepulauan besar. Dengan banyaknya pulau dan populasi penduduk di Indonesia maka semakin banyak pula tenaga kerja yang terdapat di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Angkatan kerja di Indonesia yang berusia 20 – 49 tahun pada Februari 2022 berjumlah 97,95 juta jiwa (Kusnandar, 2022). Menurut Disnaker (2019), penyebaran tenaga kerja di Indonesia tidak merata, tenaga kerja Indonesia sebagian besar berada di Pulau Jawa sementara di daerah lain yang wilayahnya lebih luas masih kekurangan tenaga kerja. Menurut Badan Pusat Statistik Jawa Barat jumlah tenaga kerja di Jawa Barat pada tahun 2021 mencapai 24 juta jiwa (Statistik, 2021).

Menurut Badan Koordinasi Penanaman Modal (Tempo, 2015) menyatakan Pulau Jawa masih tercatat sebagai provinsi dengan penyerapan tenaga kerja terbesar. Jawa barat merupakan provinsi dengan jumlah tenaga kerja terbesar di pulau jawa yang tercatat oleh Badan Pusat Statistik sehingga banyaknya jumlah tenaga kerja tentu saja mengindikasikan bahwa jumlah perusahaan di Jawa barat cukup besar. Berdasarkan Data.jabarprov.go.id (2020), banyaknya tenaga kerja yang terkonsentrasi di Pulau Jawa menyebabkan persaingan semakin ketat dan perusahaan harus sangat selektif dalam memilih tenaga kerja dalam perusahaan karena, sumber daya manusia atau karyawan lah yang berperan sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan sehingga perusahaan harus dapat memilih sumber daya manusia yang berkompeten di setiap bidangnya.

Sumber daya manusia menjadi elemen paling penting untuk mencapai tujuan atau visi misi perusahaan karena merupakan faktor yang tidak dapat dilepaskan dari perusahaan. Sumber daya manusia ini yang akan menjadi penggerak, perancang serta pemikir untuk sebuah kemajuan perusahaan. Saat

ini perusahaan sudah menganggap sumber daya manusia sebagai kunci kesuksesan dari sebuah perusahaan (Susan, 2019).

Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan harus dipilih dengan baik karena akan menopang tanggung jawab penting bagi perusahaan. Maka dari itu agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Selayaknya, perusahaan harus selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya (Maulida & Shaleh, 2018). Kesejahteraan subjektif menjadi faktor penting untuk karyawan karena mencakup kepuasan dalam pernikahan, pekerjaan, kepuasan terhadap diri sendiri, keluarga bahkan teman sebaya (Hamdana, 2015). Seorang karyawan memiliki kesejahteraan subjektif ketika karyawan merasa sudah puas dengan kehidupannya, dan lebih sering merasakan emosi positif daripada emosi negatif. Karyawan yang menilai lingkungan kerja sebagai tempat yang menarik, menyenangkan serta penuh dengan tantangan berarti karyawan tersebut sudah dapat dikatakan bahagia atau memiliki kesejahteraan bagi dirinya (Maulida & Shaleh, 2018).

Kesejahteraan subjektif yang dimiliki oleh karyawan dapat terlihat dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Kesejahteraan subjektif juga dapat terlihat dari afek yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut, jika karyawan banyak memperlihatkan afek positif seperti kebahagiaan dan ketenangan, maka karyawan sudah dapat dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif (Nuryanti et al., 2021). Tingginya kesejahteraan subjektif yang dimiliki oleh karyawan dapat terlihat dari kepuasan hidup yang dimiliki oleh karyawan dan kebahagiaan yang terpancar dari kesehariannya sebagai emosi positif yang tampak serta sedikit menampakan emosi negatif (Maulida & Shaleh, 2018).

Karyawan yang memiliki kesejahteraan subjektif akan mampu menghadapi segala peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Tetapi, karyawan yang tidak memiliki kesejahteraan subjektif akan memandang negatif terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya sehingga cenderung memancarkan emosi negatif dalam kesehariannya terutama pada tempatnya bekerja (Maulida & Shaleh, 2018). Kesejahteraan subjektif ini penting untuk dimiliki oleh setiap

karyawan karena ketika karyawan merasa sejahtera maka karyawan akan selalu merasakan perasaan bahagia dan cenderung memiliki lebih besar manfaat sosial, memiliki sikap kooperatif dan memiliki jiwa prososial yang tinggi (Khairudin & Mukhlis, 2019).

Menurut Ramadhani, dkk (2018) pada saat ini, masih banyak karyawan yang merasa kurang sejahtera dan cenderung merasakan emosi negatif seperti kemarahan, kecemasan, kesedihan, kekhawatiran serta iri hati sehingga kesejahteraan subjektif karyawan kurang terlihat. Berdasarkan penelitian Sinaga (2018) diketahui pada perusahaan batu bara, karyawan masih sering menunjukkan kecemasan ketika bekerja. Hal ini dirasakan pula oleh karyawan pada perusahaan ponsel yang kurang menunjukkan kebahagiaan dan ketentraman dalam menjalani kehidupan pekerjaan (Najimah, 2020). Emosi negatif yang timbul terjadi karena karyawan memandang peristiwa yang terjadi dalam hidupnya sebagai peristiwa yang tidak menyenangkan dan cenderung menganggap rendah hidupnya yang merupakan tanda kurangnya kesejahteraan subjektif karyawan (Khairudin & Mukhlis, 2019). Emosi negatif tersebut terlihat dalam setiap domain kehidupan termasuk salah satunya dalam bidang pekerjaan (Sari & Maryatmi, 2019).

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif menjadi problem yang dihadapi oleh karyawan perusahaan pada umumnya (Najimah, 2020). Kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan karena membawa dampak positif bagi performa seseorang baik di tempat kerja maupun dalam kehidupannya sehari-hari (Laloan, 2018). Ketika karyawan merasa sejahtera maka karyawan akan merasa bahagia di tempat kerjanya sehingga menghasilkan manfaat seperti memiliki relasi yang lebih baik dan memiliki manfaat sosial yang lebih besar (Sinaga, 2018). Fenomena kurangnya kesejahteraan subjektif yang dimiliki oleh karyawan ini juga terjadi pada PT Reckitt Benckiser Indonesia yang bergerak dalam bidang *manufacture*. Dalam hal ini karyawan masih merasa kurang sejahtera padahal perusahaan sudah memberikan yang terbaik untuk karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 dan 31 Oktober serta 1 November 2022 yang dilakukan terhadap 5 karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia mengenai permasalahan kesejahteraan subjektif dapat diketahui pada aspek pertama yaitu aspek kognitif terdapat 3 dari 5 orang karyawan atau 60% yang memiliki permasalahan pada aspek ini. Karyawan mengaku bahwa dirinya kurang merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan padahal perusahaan sudah sangat berupaya untuk memenuhi dan mensejahterakan kehidupannya. Karyawan merasa dirinya kurang mampu menyadari berbagai hal yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya. Hal ini menunjukkan bahwa memang terdapat permasalahan kognitif karyawan dalam mengevaluasi dirinya sehingga karyawan merasa kurang sejahtera terhadap apa yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kemudian berdasarkan aspek kedua yaitu aspek afeksi terdapat afek positif dan negatif didalamnya. Berdasarkan hasil wawancara terdapat 4 dari 5 orang karyawan atau 80% mengatakan bahwa terdapat permasalahan pada afek negatif. Karyawan sering memiliki perasaan cemas, khawatir yang akhirnya memicu terjadinya amarah. Sehingga karyawan mudah sekali berselisih pendapat dengan rekan kerjanya, tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan dan terkesan kurang bergairah pada bidang pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa memang terdapat afek negatif yang lebih menonjol yang ditunjukkan oleh karyawan daripada afek positifnya yang timbul karena kurangnya evaluasi diri terhadap kesejahteraan yang dimilikinya.

Hasil wawancara pada studi pendahuluan tersebut sejalan dengan penelitian Sinaga (2018) yang mengatakan bahwa karyawan dengan kesejahteraan subjektif yang rendah akan sering merasakan perasaan cemas, dan khawatir. Hal tersebut dijelaskan pula oleh Fajriani dan Suprihatin (2017) bahwa kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh seseorang berbeda-beda, sebagian orang merasa bahwa mereka puas dengan apa yang mereka miliki sehingga dapat merasakan kebahagiaan dan ketenangan dalam hidupnya tetapi sebagian orang lagi merasa tidak puas dengan apa yang mereka miliki sehingga selalu merasa tidak bahagia. Hal ini menandakan bahwa jika karyawan

memiliki kesadaran dalam mengevaluasi diri terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan kepadanya, maka karyawan akan mampu menampakan emosi positif dan merasakan kepuasan dalam hidupnya serta menekan timbulnya emosi negatif dari dalam dirinya yang akan secara langsung membawa dampak positif bagi kemajuan perusahaan.

Kesadaran dalam mengevaluasi diri tersebut harus ditingkatkan oleh karyawan dengan cara membuat karyawan lebih yakin dengan tujuan serta memiliki harapan yang positif dalam menjalani pekerjaan atau bersikap optimis (Purnomo & Nawangsih, 2021). Menurut Purnomo & Nawangsih (2021) menjelaskan bahwa seorang yang memiliki optimisme dapat menjalani kehidupan dengan lebih baik karena karyawan tersebut dapat memandang positif segala situasi sulit untuk membangun kembali tujuan hidupnya sehingga karyawan dapat mencapai kesejahteraannya. Dengan optimisme yang dimiliki oleh karyawan maka, karyawan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan merasa yakin dengan tujuan hidupnya yang berdampak positif terhadap kesejahteraan hidupnya (Irawan, 2019).

Optimisme ini diyakini sebagai konstruk kognitif yang terdiri dari hasil positif pada keyakinan umum yang berdasarkan pada kecenderungan seseorang dari perkiraan rasional untuk meraih kesuksesan dan keyakinan bahwa individu mampu untuk meraih keberhasilannya sehingga individu dapat merasakan kesejahteraan (Sari & Maryatmi, 2019). Karyawan yang kurang memiliki optimisme ini dapat mempengaruhi karyawan yang lainnya. Karyawan yang sudah tidak memandang positif kedepan sebagai hal yang baik, akan merasa bahwa setiap pekerjaan sulit untuk dilakukan dan tidak dapat diselesaikan sehingga karyawan selalu merasa khawatir dan cemas terhadap setiap pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu sikap optimis ini harus dimiliki oleh karyawan agar karyawan dapat merasakan kesejahteraan dalam hidupnya dengan banyaknya afek positif yang ditampakkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 dan 31 Oktober serta 1 November 2022 yang dilakukan terhadap 5 karyawan pada PT Reckitt Benckiser mengenai permasalahan optimisme dapat diketahui pada

aspek pertama yaitu tujuan (*goals*) terdapat 4 dari 5 orang karyawan atau 80% memiliki permasalahan pada aspek ini. Karyawan merasa bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk menyesuaikan tindakan, menyesuaikan waktu dengan pekerjaan dan menyesuaikan diri dalam menghadapi tantangan atau kesulitan yang terjadi dalam dunia pekerjaan. Karyawan juga merasa, untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut harus memiliki kemampuan yang jauh lebih besar daripada kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut menandakan memang karyawan memiliki permasalahan optimisme dalam aspek tujuan (*goals*) karena seorang karyawan yang tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya, akan menghambat kesuksesan dan mengurangi kesejahteraan subjektif pada dirinya.

Kemudian pada aspek kedua yaitu harapan (*expectancy*) terdapat 4 dari 5 orang karyawan atau 80% yang memiliki permasalahan pada aspek tersebut. Karyawan merasa bahwa dirinya sangat ragu dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya. Karyawan mengatakan bahwa dalam mencapai tujuan selalu ada saja hal tidak terduga yang menghalangi langkahnya sehingga karyawan merasa bahwa dalam mencapai sebuah tujuan harus berupaya lebih keras lagi dibandingkan usahanya saat ini dan karyawan kurang yakin dirinya mampu melakukan usaha yang lebih keras. Hal ini menandakan bahwa memang karyawan kurang memiliki rasa percaya diri dalam memenuhi harapan dirinya pada bidang pekerjaan sehingga karyawan kurang dapat mengevaluasi diri sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan dan menggapai kesejahteraan subjektifnya.

Hasil wawancara pada studi pendahuluan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aspinwall (Syifa, 2020) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif dapat tercipta apabila karyawan memiliki sikap optimis dan sering mencerminkan afek yang positif. Hal ini dijelaskan pula dalam penelitian Irawan (2019) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki optimisme yang tinggi akan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi pula. Sejalan dengan penelitian tersebut Mahidhika, dkk (2022) juga mengungkapkan bahwa optimisme memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini menandakan bahwa jika karyawan dapat optimis terhadap tujuan dan yakin serta percaya diri untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka karyawan akan mudah mendapatkan kesejahteraan subjektifnya karena karyawan dapat merasakan perasaan positif ketika merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan akan terasa jauh lebih mudah jika karyawan memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikannya.

Selain optimisme, kesejahteraan subjektif juga dapat ditingkatkan melalui spiritualitas seperti yang diungkapkan oleh Arung dan Aditya (2021) bahwa spiritualitas memiliki pengaruh besar dalam kesejahteraan karyawan karena individu yang memiliki hubungan dekat dengan Tuhan serta lingkungan sekitarnya akan mampu meningkatkan afek positif dan kepuasan hidup (Arung & Aditya, 2021). Karyawan yang memiliki spiritualitas akan memiliki kekuatan dan keyakinan dalam menjalani hidupnya, karyawan yakin bahwa jika dirinya memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan lingkungan sekitar maka hidupnya akan sejahtera (Chairunnisa & Fourianalistyawati, 2019).

Spiritualitas dapat meningkatkan kesejahteraan karena dapat membantu individu memberi makna positif ketika mendapatkan kesulitan dari permasalahan yang terjadi pada dirinya. Spiritualitas ini ditautkan sebagai keterhubungan suatu perasaan individu dengan Tuhan dan sinerginya kepada lingkungan sosialnya. Individu yang memiliki keterikatan hubungan dengan Tuhan dan berhubungan baik dengan lingkungan sekitar dapat membantu meningkatkan kesejahteraan subjektif individu tersebut (Nuryanti, dkk., 2021). Saat ini banyak karyawan yang terlihat memiliki kedekatan dengan Tuhan, sering berdoa dan beribadah kepada Tuhan tetapi masih sering mengalami gejala dengan lingkungan sekitarnya. Manifestasi dari spiritualitas tersebut berupa emosi positif, yang berupa kemampuan mengelola perasaan serta pikiran dalam hubungan intrapersonal sehingga karyawan memiliki kemampuan dalam bersikap dengan tepat kepada lingkungan sosialnya sehingga munculah emosi positif yang menimbulkan kesejahteraan subjektif. Oleh karena itu spiritualitas harus dimiliki oleh karyawan agar karyawan dapat memiliki hubungan yang

baik dengan Tuhan dan lingkungan sekitar untuk mendapatkan emosi positif guna menunjang kesejahteraan subjektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 dan 31 Oktober serta 1 November 2022 yang dilakukan terhadap 5 karyawan pada PT Reckitt Benckiser mengenai permasalahan spiritualitas dapat diketahui pada aspek pertama yaitu hubungan antara individu dengan Tuhan terdapat 3 dari 5 orang karyawan atau 60% memiliki permasalahan pada aspek ini. Karyawan merasa terkadang kurang bersyukur terhadap pertolongan Tuhan yang dirasakannya hingga saat ini. Karyawan masih merasa bahwa dirinya mampu menghadapi semua hal seorang diri padahal pada kenyataannya karyawan dapat melakukan segala sesuatu karena pertolongan Tuhan. Karyawan juga mengatakan bahwa terkadang dirinya suka terlena dengan banyaknya pekerjaan dan kegiatan sehingga lupa untuk beribadah sebagai ungkapan terima kasih kepada Tuhan karena dirinya telah mampu menyelesaikan segala pekerjaan dan permasalahan. Hal ini menandakan bahwa kurangnya kedekatan dengan Tuhan menjadikan karyawan kurang menyadari potensi yang dimiliki sehingga menghambat kesejahteraan subjektif.

Kemudian pada aspek kedua yaitu hubungan antara individu dengan lingkungan sekitar terdapat 4 dari 5 orang karyawan atau 80% yang memiliki permasalahan pada aspek tersebut. Karyawan mengatakan bahwa dirinya tidak memiliki hubungan yang cukup baik dengan lingkungan sekitar. Karyawan mengaku sering berselisih paham dalam setiap pekerjaan. Karyawan juga mengaku bahwa terkadang suka terbawa emosi terhadap sesama karyawan apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Karyawan juga mengatakan bahwa amarah yang terjadi antar sesama karyawan membuat dirinya selalu khawatir semakin banyak permusuhan dalam pekerjaan. Hal ini menandakan bahwa dalam hubungan dengan lingkungan sekitar, karyawan masih lebih condong memunculkan emosi negatif yang merupakan tanda dari kurangnya kesejahteraan subjektif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nuryanti (2021) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi spiritualitas yang dimiliki oleh individu maka akan

semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif yang dimiliki oleh karyawan. Arung dan Aditya (2021) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kedekatan dengan Tuhan dan lingkungan sekitarnya, maka akan membantu individu dalam meningkatkan emosi positif serta kesejahteraan subjektif dalam hidupnya.

Berdasarkan penjabaran diatas terkait dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan berdasarkan fenomena, studi pendahuluan serta penelitian terdahulu yang mendukung, maka peneliti tertarik meneliti tentang kesejahteraan subjektif pada karyawan yang dipengaruhi oleh faktor yang terdapat dalam dirinya sendiri yaitu optimisme dan spiritualitas. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Optimisme dan Spiritualitas terhadap Kesejahteraan Subjektif”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi optimisme, spiritualitas, dan kesejahteraan subjektif karyawan di PT Reckitt Benckiser Indonesia?
2. Apakah ada hubungan optimisme dengan kesejahteraan subjektif karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia?
3. Apakah ada hubungan spiritualitas dengan kesejahteraan subjektif karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh optimisme dan spiritualitas terhadap kesejahteraan subjektif karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi optimisme, spiritualitas, dan kesejahteraan subjektif karyawan di PT Reckitt Benckiser Indonesia?
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan optimisme dengan kesejahteraan subjektif karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia?
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan spiritualitas dengan kesejahteraan subjektif karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia?
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh optimisme dan spiritualitas terhadap kesejahteraan subjektif karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat memperkaya ilmu dibidang ilmu psikologi terutama dalam ruang lingkup psikologi industri dan organisasi.
- b. Menjadi bahan referensi akademik dan menjadi rujukan bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti tema optimisme, spiritualitas dan kesejahteraan subjektif.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman peneliti untuk meneliti dalam ruang lingkup ilmu psikologi industri dan organisasi.

b. Mahasiswa Psikologi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan petunjuk atau rujukan kepada mahasiswa mengenai optimisme, spiritualitas dan kesejahteraan subjektif.

c. Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan kesadaran agar instansi dapat lebih memperhatikan kesejahteraan subjektif yang dimiliki oleh karyawan dan memperhatikan pula faktor yang dapat membantu dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan serta menyadari pentingnya kesejahteraan subjektif pada karyawan.