

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era digital yang semakin maju, kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia (SDM) berkualitas semakin meningkat. Banyak perusahaan, baik skala besar maupun kecil, kini berfokus pada upaya untuk merekrut talenta-talenta terbaik yang mampu beradaptasi dengan perubahan cepat dalam teknologi dan pasar. Hal ini mendorong perusahaan untuk terus mencari cara baru dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang dapat membantu bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif. Mempertahankan karyawan dalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel dan sesuai kebutuhan individu.

Setiap sektor industri memiliki karakteristik dan kebutuhan operasional yang berbeda-beda, yang berdampak pada variasi jam kerja di setiap perusahaan. Misalnya, perusahaan di sektor teknologi informasi lebih fleksibel dengan menerapkan jam kerja yang lebih longgar atau bahkan memungkinkan kerja dari jarak jauh. Sementara itu, Jam kerja perusahaan industri otomotif biasanya mengikuti jadwal standar. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 77, waktu kerja di Indonesia diatur dengan ketentuan maksimal 40 jam per minggu, yang dapat dijalankan dalam enam hari kerja per minggu dengan tujuh jam kerja per hari, atau lima hari kerja per minggu dengan delapan jam kerja per hari. Data dalam Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jam kerja penduduk bekerja di Indonesia memiliki proporsi pekerja yang terus meningkat. Berawal 68,46% menjadi 68,92% pada bulan Agustus 2023. Naik 0,46 dibanding tahun – tahun sebelumnya.

Jam kerja yang kaku dan tidak memperhitungkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan tidak sejahtera karyawan. Dengan memberikan kebebasan dalam mengatur waktu kerja, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Ini

akan meningkatkan retensi karyawan dan menarik talenta-talenta baru yang menghargai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, Universitas *Cambridge and Boston College* (Lukyani, 2024) melakukan penelitian dan menemukan bahwa orang merasa berkurangnya stres dan kecemasan ketika lebih banyak waktu bersama anak-anak dan dapat lebih fokus pada hobi. Dian (2017) mengatakan karyawan atau pekerja menghabiskan banyak waktunya untuk bekerja karena setelah menjadi karyawan individu menjadi bagian penting dari perusahaan.

Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (BPS, 2021) menunjukkan bahwa persentase penduduk yang bekerja di Indonesia semakin meningkat. Terdapat sekitar 44,76 persen yang bekerja, kemudian meningkat menjadi 52,55 persen pada tahun 2022. Peningkatan pekerja ini mengindikasikan bahwa penduduk di Indonesia masih mampu bekerja secara produktif untuk membiayai kehidupannya. Perusahaan mencari kandidat karyawan dengan kriteria yang sangat tinggi sehingga banyak individu yang belum mendapatkan pekerjaan. Namun, Ketika individu sudah menjadi karyawan pada sebuah perusahaan karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kesejahteraan subjektif karena akan mempengaruhi kinerja kerja yang diberikan kepada perusahaan. Meskipun demikian, mengelola karyawan bukanlah tugas yang mudah karena karyawan memiliki kondisi, pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda.

Perusahaan dengan banyak bagian akan menghadapi masalah yang berbeda di antara karyawan, termasuk pekerja di bagian fisik yang berat terhadap suhu tinggi dan asap las, akan meningkatkan stres dan kelelahan seperti bagian welding atau las dibandingkan dengan karyawan di departemen lain. Karyawan di bagian ini seringkali lebih tidak puas. Perbedaan dalam tingkat kesejahteraan subjektif antara karyawan dapat disebabkan oleh perbedaan dalam kondisi kerja, peluang karier, dan kompensasi keuangan. Akibatnya, penting bagi organisasi untuk menemukan dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di berbagai divisi.

Karyawan di bagian otomotif terdiri dari berbagai peran dan spesialisasi yang bekerja sama untuk memastikan kelancaran produksi dan perawatan kendaraan. Di lini produksi, terdapat operator mesin, welder, dan teknisi perakitan yang bertanggung jawab untuk membangun kendaraan dari komponen individual menjadi unit yang utuh. Karyawan bagian welder berkontribusi pada peningkatan dan pemeliharaan produksi yang berkualitas tinggi, yang merupakan salah satu faktor utama dalam pertumbuhan industri maritim Indonesia (Pramudhita & Izzati, 2022).

Darusmin & Himam (2016) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan tindakan bagaimana individu mengevaluasi apa yang terjadi di dalam kehidupan secara keseluruhan, karyawan yang memiliki kesejahteraan subjektif maka akan mampu mengevaluasi kehidupannya yang meliputi perkembangan kognitif dan evaluasi afektif positif dan negatif seperti; perasaan atau emosi yang dirasakan maka, dengan begitu karyawan dapat terus berkembang ke arah yang lebih baik yaitu dengan mengevaluasi setiap tindakannya, maka perusahaan akan mencapai kemajuan.

Kesejahteraan menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) yaitu suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani. Sementara itu, (Isgor dkk., 2016) mengatakan kesejahteraan subjektif merupakan hal pada setiap manusia untuk produktivitas dan hubungan sosial yang baik. Cintanya (Tandiyono, 2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kesejahteraan subjektif dapat membuat hidup seseorang lebih berharga dan akan mempengaruhi kepuasan dalam dirinya. Karyawan dapat dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika mereka puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami pengalaman emosi yang positif (Bastida dkk, 2022).

Menurut Simone (2014) dalam penelitiannya telah memperhatikan keadaan fisik, psikologis, dan perilaku karyawan dipengaruhi langsung oleh tingkat kesejahteraan subjektif karyawan. Maka, memahami dan mempelajari konsep kesejahteraan subjektif semakin penting dalam kehidupan modern yang penuh dengan tekanan dan tantangan. Menurut Ramdani & Safitri (2018) individu yang memiliki kesejahteraan subjektif tinggi ketika mengalami perasaan puas

dengan hidupnya secara keseluruhan, banyak merasakan perasaan positif dan mengalami sedikit emosi negatif terhadap kehidupan, kesehatan, peristiwa dan keadaan sekitar.

Dian (2017) mengatakan bahwa kesejahteraan subjektif karyawan berada pada tingkat sedang, seperti; rendahnya kepuasan hidup, persepsi positif terhadap diri sendiri, depresi dan stres yang dialami karyawan. Kesejahteraan subjektif harus dimiliki setiap individu karena memiliki makna perasaan positif lebih besar dari pada perasaan negatif pada setiap individu (Panggagas, 2019). Menurut Anita (2017) mengatakan bahwa kesejahteraan subjektif sebagai evaluasi kognitif dan afektif positif maupun negatif individu terhadap kehidupan. Individu dengan kesejahteraan subjektif akan merasa bahagia dan puas dengan hidupnya dan cenderung lebih mudah menjalin hubungan yang sehat dan harmonis dengan orang lain sedangkan individu dengan kesejahteraan subjektif yang rendah menganggap hidup mereka buruk dan menganggap segala hal-hal tidak menyenangkan dalam dirinya.

Hal tersebut didukung oleh Samputri (2015) yang mengatakan ketika individu mengalami emosi negatif akan tampak seperti kecemasan, depresi, kemarahan dan menjadi tolak ukur, tidak merasakan kebersyukuran pada dirinya sendiri. Ketika individu semakin sering seseorang menunjukkan rasa syukur maka, pengalaman emosi positif yang dimiliki akan semakin banyak (*recollective*) hal ini didukung oleh faktor yang ada pada kesejahteraan subjektif yaitu, religiusitas, kebersyukuran (Dewi & Nasywa, 2019).

Saraswati (2021) mengatakan penerapan kebersyukuran dalam kehidupan sehari-hari dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dan penurunan stres. Rasa syukur terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif pada pemahaman dan praktek serta dapat menumbuhkan kepuasan hidup dan emosi yang lebih positif, seperti rasa bahagia (Lubis & Agustini, 2018). Dengan demikian individu yang bersyukur dapat menghargai apapun yang mereka alami dalam hidupnya karena menganggap semuanya itu adalah nikmat dari Tuhan (Anggrainy dkk., 2017).

Filsafati (2016) mengatakan bahwa penilaian afektif sebagai merefleksikan peristiwa yang terjadi di dalam hidup individu yang dikategorikan menjadi evaluasi terhadap keberadaan afek-afek positif dan evaluasi terhadap keberadaan afek-afek negatif. Afek positif menyangkut kombinasi hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan yang sifatnya menyenangkan (*pleasantness*). Afek negatif adalah kombinasi yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan hal yang sifatnya tidak menyenangkan (*unpleasantness*) dan di dalamnya terdapat emosi seperti cemas, sedih, dan ketakutan (Dewi & Nasywa, 2019).

Menurut Dewi (2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan subjektif yang baik terdapat 2 karakteristik yang terdapat dalam kesejahteraan subjektif yaitu kebersyukuran dan religiusitas. Hanifah (2020) menjelaskan bahwa kebersyukuran merupakan salah satu bagian dari kajian psikologi positif. Rasa syukur menunjukkan hubungan yang baik sehingga akan membawa pengaruh positif seperti bangga, penuh harapan, terinspirasi, memaafkan, dan bersemangat.

Rasa syukur tidak bisa dibedakan berdasarkan jenis kelamin karena kebersyukuran berkontribusi secara efektif terhadap kesejahteraan subjektif pada setiap individu (Suseno & Pramithasari, 2019). Kebersyukuran berperan dalam kesehatan mental, dengan meningkatkan rasa syukur mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif (Lechner dkk., 2018). Oleh karena itu, semakin tinggi rasa syukur individu maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif yang dirasakan (Ayudahlya dkk., 2019).

Tidak hanya kebersyukuran yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif, kesejahteraan subjektif dapat ditingkatkan dengan religiusitas karena ada dalam faktor kesejahteraan subjektif yaitu, religiusitas, kebersyukuran. Sehingga, religiusitas dapat membentuk dan mengontrol kesejahteraan subjektif individu (Najoan, 2020). Hal ini akan membantu dalam memahami keberadaan di dalam dunia diantara manusia lainnya dan memberikan implementasi dalam kehidupan sehari-hari individu. Nugraha (2023) mengatakan religiusitas berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif karena

dapat memberikan tujuan hidup yang memberi arti pada kehidupan karena memiliki peran dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif. Khairunisa (2023) mengungkapkan religiusitas merujuk pada individu saat melakukan praktek dalam agama yang dimiliki, sehingga dapat mengelola emosi-emosi negatif yang ada seperti perasaan marah, cemas, tertekan, bahkan stres menjadi emosi positif.

Keluarga yang kurang mengamalkan nilai religiusitas dalam kehidupan rumah tangganya dan kurang menekankan komitmen agama maka akan mempunyai resiko empat kali tidak bahagia dalam keluarganya bahkan, tak jarang keluarga yang nilai religiusitasnya rendah akan berakhir pada *broken home*, perceraian, dan perpisahan (Rizkillah, 2021). Religiusitas dapat bervariasi secara signifikan, dan tidak semua akan merasakan dampak positif yang sama serta mampu mewarnai motivasi kerja seorang individu dalam melaksanakan aktivitasnya, hal ini mencakup kepatuhan terhadap ajaran agama dan partisipasi dalam praktek keagamaan yang dapat memberikan struktur dan panduan moral bagi individu (Liu dkk., 2021). Sebagai negara yang dikenal menjunjung tinggi nilai religiusitas sebagai norma sosial karyawan yang memiliki ketaatan agama berpegang pada nilai-nilai religius dalam kehidupannya.

Glock dan Stark (Khairudin & Mukhlis, 2019) berpendapat religiusitas sebagai sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan atau dapat dikatakan bahwa religiusitas mengacu pada pandangan, bahwa agama tidak hanya menjadi sekumpulan kepercayaan atau keyakinan, tetapi juga merupakan suatu sistem perilaku yang terstruktur dan terorganisir. Religiusitas tidak hanya melibatkan keyakinan dalam keberadaan Tuhan atau entitas spiritual, tetapi juga mencakup norma-norma etika, moral, dan tindakan konkret.

Seseorang yang religius tidak akan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan agama yang dianutnya dan juga akan menjalankan kehidupannya mengikuti perintah agama dengan taat dan tanpa mengeluh dengan demikian bahwa hidup sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi

akan memberikan rasa ketenangan batin, hal tersebut didukung oleh pendapat Metia (2021) yang menjelaskan bahwa religiusitas dapat memberi ketenangan batin dan dapat mengelola stres.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh pada kesejahteraan subjektif individu, apabila religiusitas rendah tidak dapat dipungkiri akan merasakan emosi-emosi negatif seperti perasaan marah, cemas, tertekan, sehingga dapat berpotensi pada perilaku prososial. Individu yang mampu mengontrol perasaan dapat dilihat melalui tingkat religiusitasnya tinggi (Dwi, 2013). Namun, apabila individu memiliki religiusitas yang rendah maka cenderung memiliki perasaan negatif.

Religiusitas menjadi landasan berbagai tujuan hidup, dan komitmen, yang berarti memilih tujuan hidup tertentu. Hubungan antara religiusitas terhadap perkembangan identitas dan makna hidup pada masa dewasa muda, individu mulai menjadi agen yang aktif terhadap kemajuan diri sendiri, mencari tujuan pribadi, dan menemukan makna dalam hidup. Hasil penelitian Negru (Novianty, 2021) menunjukkan bahwa meskipun mencari makna hidup saat ini sangat sulit, seringkali ditemukan bahwa makna hidup saat ini juga rendah dan dikatakan bahwa pada tahapan dewasa muda terjadi penurunan perilaku beragama yang biasanya berkaitan dengan individu yang mulai memiliki pendekatan personal.

Secara umum, individu dewasa muda dikatakan cenderung 'kurang religius' dibandingkan dengan individu dewasa yang lebih tua. Namun, penelitian (Hood, 2018) telah menunjukkan meskipun individu dewasa muda memiliki tingkat partisipasi agama yang lebih rendah, mereka masih dapat mengalami tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi melalui pencarian makna dan tujuan hidup yang lain, seperti hubungan sosial yang kuat, pencapaian pribadi, atau pengembangan diri. Dengan demikian, kesejahteraan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek kehidupan yang memberikan makna dan kepuasan bagi individu.

Pada saat masa dewasa muda ditandai sebagai waktu di mana orang-orang bertanya melalui pencerahan agama, kebermaknaan hidup berfokus pada

makna saat ini. mengenai keyakinan yang ditanamkan saat dibesarkan, menekankan pentingnya religiusitas personal dibandingkan dengan afiliasi dengan institusi keagamaan dan mengambil dan memiliki aspek agama yang paling sesuai dengan diri.

Penelitian tentang hubungan antara kebersyukuran dan religiusitas dengan kesejahteraan subjektif, khususnya karyawan bagian welder, belum pernah dilakukan di tempat penelitian ini. Karyawan bagian welder percaya bahwa menghadapi kesulitan dalam melakukan pekerjaan mereka menyebabkan stres yang signifikan, yang membuat pekerjaan mereka sulit. Mereka berharap dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan selalu memandang positif masalah. Ketika karyawan menghadapi masalah internal maupun eksternal di tempat kerja, mereka menjadi tidak percaya diri dan cenderung memiliki penilaian diri yang negatif.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti. Maka peneliti tertarik untuk meneliti “Kebersyukuran dan Religiusitas terhadap Kesejahteraan subjektif pada karyawan”

Peneliti melakukan wawancara studi pendahuluan pada variabel kesejahteraan subjektif pada karyawan bagian welder. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 karyawan bagian welder pada variabel kesejahteraan subjektif dari aspek afektif positif diperoleh informasi bahwa 4 dari 5 karyawan mengatakan kurangnya rasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Aspek afektif negatif 4 dari 5 responden mengatakan bahwa karyawan mengalami penilaian diri yang cenderung negatif seperti tidak puas dengan kehidupannya, merasakan tekanan, stres, dan kecemasan. Aspek kognitif positif 4 dari 5 responden mengatakan bahwa karyawan produksi tidak mampu jika harus mengoperasikan beberapa mesin atau peralatan sekaligus untuk memastikan proses produksi berjalan lancar sehingga terjadinya ketegangan dan ketidakseimbangan emosional yang dirasakan karyawan.

Variabel kebersyukuran dari aspek kehebatan diperoleh informasi 4 dari 5 karyawan mengatakan bahwa ketika mendapatkan promosi jabatan yang diberikan terhadap perusahaan, karyawan merasa sudah memang sepatutnya mendapatkan promosi tersebut karena usaha yang telah dilakukan untuk perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan permasalahan pada aspek kehebatan bahwa tanpa melibatkan Tuhan dalam hasil kinerjanya kenaikan jabatan bisa didapatkan. Aspek (*Frequency*) bahwa 4 dari 5 karyawan mengatakan memiliki perilaku menyalahkan orang lain atau situasi eksternal atas kegagalan dan kesulitan yang dihadapi, tanpa mengakui kesalahan atau kekurangan diri sendiri. Ketika rekan kerja tidak memberikan kualitas kerja yang baik maka, akan mengatakan kepada kepala bagian produksi untuk pindah bagian. Hal tersebut sesuai dengan permasalahan pada aspek kekerapan/ keseringan yang seharusnya individu melakukan tindakan dan kebaikan sederhana yang menghasilkan lingkungan dengan penuh kesopanan dan kebaikan hati. Aspek (*span*) diperoleh informasi bahwa 4 dari 5 karyawan mengatakan bahwa karyawan berkeluh kesah tentang waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan merasa pekerjaannya mengganggu kehidupan keluarga tanpa menghargai bahwa pekerjaan tersebut memberikan penghasilan untuk keluarga. Karyawan tidak bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki, sering mengeluh tentang tugas-tugas dan lingkungan kerja. Dengan demikian, bila melihat aspek ketiga permasalahan yang mendukung ialah waktu. Aspek kepadatan (*density*) didapati informasi bahwa 4 dari 5 karyawan mengatakan bahwa kurang mendapatkan dukungan dari teman-teman dan lingkungan keluarga ketika mengalami lika-liku, baik itu suka maupun duka sehingga karyawan tidak mendapatkan ikatan emosional melalui hubungan pribadi dan pada lingkungan rekan kerja yang membuatnya tidak bersyukur.

Pada variabel religiusitas dari aspek ideologi atau keyakinan 4 dari 5 karyawan mengatakan bahwa karyawan tidak mampu untuk menghadapi ujian secara terus-menerus. Kemudian, keraguan hak surgawi yang didapatkan karena selama ibadah di dunia tidak dapat terpenuhi. Hal ini menandakan karyawan kurang memiliki eksistensial dalam mencapai eksistensi terhadap

Tuhan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan religiusitas. Aspek ritual 4 dari 5 karyawan mengatakan bahwa adanya konflik antara jadwal bekerja dan waktu ibadah, terutama bagi karyawan yang memiliki jadwal padat. Hal ini memunculkan perasaan dilema di antara tugas pekerjaan dan kewajiban agama menunjukkan adanya permasalahan religiusitas pada aspek ideologi. Aspek pemahaman 4 dari 5 karyawan mengatakan bahwa mengalami kesulitan dalam menghadapi penghayatan ibadah, karena bekerja di lingkungan yang memiliki jadwal kerja yang tidak fleksibel sehingga karyawan menghadapi kesulitan pemaknaan serta penghayatan dalam ibadah. Aspek pengetahuan 4 dari 5 orang karyawan mengatakan bahwa kesulitan melakukan pekerjaan berdasarkan prinsip – prinsip ajaran agama saat karyawan harus berbohong untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal kemudian, mengabaikan nilai – nilai moral serta tuntutan agama dengan menyalahgunakan posisi dalam organisasi untuk kepentingan pribadi. Aspek pengalaman, diperoleh informasi 4 dari 5 karyawan mengatakan bahwa adanya persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja, misalnya dengan mencoba merugikan atau mengalahkan dalam upaya untuk naik pangkat atau mendapatkan keuntungan pribadi.

Berdasarkan hal – hal yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dalam penelitian ini dengan judul **“Kebersyukuran dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Subjektif “**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kebersyukuran, religiusitas dan kesejahteraan subjektif pada karyawan?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kebersyukuran terhadap kesejahteraan subjektif karyawan?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara religiusitas terhadap kesejahteraan subjektif karyawan?
4. Apakah ada pengaruh kebersyukuran dan religiusitas terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui deskripsi kebersyukuran, religiusitas dan kesejahteraan subjektif pada karyawan
2. Mengetahui hubungan kebersyukuran terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan
3. Mengetahui hubungan religiusitas terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kebersyukuran dan religiusitas terhadap kesejahteraan subjektif yang signifikan pada karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya keilmuan di bidang psikologi mengenai kebersyukuran dan religiusitas terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terutama kesejahteraan subjektif pada karyawan Perusahaan.
- c. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau kajian ulang bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai kepuasan hidup dari kesejahteraan subjektif.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada rekan kerja, dan atasan agar mencapai rasa kebersyukuran pada kehidupan karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada personalia Perusahaan sebagai acuan membuat program untuk karyawan agar mendapatkan kesejahteraan subjektif.