

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Mereka tidak hanya bertanggung jawab pada tugas operasional, tetapi juga berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi, mendorong inovasi, serta mendukung keberlanjutan perusahaan. Oleh sebab itu, aspek kesehatan kerja, termasuk kondisi psikologis karyawan menjadi bagian yang perlu mendapat perhatian serius dari organisasi. Di Jawa Barat, industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang dominan dalam perekonomian daerah. Data BPS menunjukkan bahwa terdapat sekitar 8.833 perusahaan manufaktur berskala menengah dan besar pada tahun 2023, dan setelah proses pembaruan, jumlah tersebut tercatat menjadi 8.239 perusahaan pada tahun 2024 (BPS, 2024). Angka ini menggambarkan bahwa sektor manufaktur memiliki cakupan yang luas sekaligus dinamika yang cukup tinggi di provinsi tersebut.

Dalam cakupan yang lebih luas, kontribusi industri manufaktur terhadap perekonomian Jawa Barat terbilang signifikan. Proporsi nilai tambah sektor ini terhadap PDRB provinsi mencapai sekitar 42,88% (BPS, 2022), menandakan tingginya ketergantungan daerah terhadap aktivitas industri. Selain itu, nilai tambah manufaktur per kapita di Jawa Barat termasuk yang tertinggi di Pulau Jawa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa apabila produktivitas tenaga kerja di sektor ini terganggu, baik karena masalah kesehatan fisik maupun tekanan psikologis maka dampaknya tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap stabilitas dan kinerja perekonomian daerah secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, kondisi psikologis karyawan menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Ryff & kayes (Hamida & Izzati, 2022) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis mencakup enam dimensi penting, penerimaan diri, hubungan baik dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Ketika salah satu aspek ini menurun akibat tekanan kerja, keseimbangan psikologis karyawan dapat terganggu. Karyawan yang menghadapi beban kerja berat, tekanan target, maupun ritme kerja berulang berpotensi mengalami penurunan emosi positif, kelelahan mental, dan berkurangnya makna dalam bekerja. Dengan demikian, kondisi psikologis bukan hanya berpengaruh pada diri individu, tetapi berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja dan keberlangsungan peran karyawan dalam organisasi (Hamida & Izzati, 2022).

Kondisi tersebut juga tampak di kawasan industri Cikarang yang menjadi pusat aktivitas manufaktur berskala nasional. Perusahaan-perusahaan di kawasan ini menerapkan sistem produksi yang ketat, ritme kerja cepat, dan standar kualitas tinggi, sehingga menuntut kesiapan fisik maupun psikologis pekerja. PT. Karya Komponen Presisi yang menjadi lokasi penelitian memiliki karakteristik serupa. Perusahaan ini menerapkan sistem shift, target pencapaian harian, serta proses produksi yang menuntut ketelitian. Pekerjaan yang memiliki pola berulang serta risiko gangguan mesin membuat karyawan harus mampu mengelola tekanan, baik secara mental maupun emosional. Permasalahan ini perlu mendapatkan perhatian, karena menurunnya kesejahteraan psikologis tidak hanya mempengaruhi kondisi mental karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas perusahaan.

Melihat kondisi tersebut, penelitian mengenai kesejahteraan psikologis karyawan PT. Karya Komponen Presisi menjadi menarik untuk dilakukan. Penelitian ini penting karena kesejahteraan psikologis merupakan salah satu indikator utama untuk melihat kualitas personal dan

profesional karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan mendapatkan gambaran nyata mengenai kondisi psikologis karyawannya dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan adanya temuan penelitian, perusahaan memiliki dasar yang lebih kuat untuk merancang program atau kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga manfaatnya dapat dirasakan baik oleh individu, perusahaan, maupun sektor industri secara lebih luas.

Menurut Ryff & Kayes (Hamida & Izzati, 2022) kesejahteraan psikologis dipahami sebagai kondisi optimal individu dalam menjalankan fungsi psikologis melalui enam dimensi utama, yaitu penerimaan diri, hubungan baik dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Ryff menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis bukan sekadar ketiadaan stres atau hadirnya emosi positif, tetapi mencerminkan sejauh mana individu mampu menerima diri, membangun relasi positif, mengelola lingkungan, menentukan arah hidup yang bermakna, serta terus mengembangkan potensi diri. Ryff & Kayes (Sofiah & Prasetyo, 2023) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis adalah proses perkembangan manusia yang berkelanjutan, tidak hanya berkaitan dengan kebahagiaan sesaat, tetapi dengan keberfungsian optimal dalam menghadapi dinamika hidup dan tekanan pekerjaan.

Kesejahteraan psikologis pada karyawan pada dasarnya tidak muncul begitu saja, tetapi berkembang dari cara karyawan memaknai, merespons, dan mengelola pengalaman kerja sehari-hari. Ketika ingin mempertahankan kesejahteraan psikologis yang baik, seperti mampu menerima dirinya, memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta dapat menata lingkungannya dengan efektif, maka dibutuhkan faktor internal yang membuat karyawan tetap stabil sekalipun berada dalam tekanan. Salah satunya adalah kepribadian *hardiness*. Kepribadian *hardiness* berfungsi seperti kerangka ketahanan

yang menjadikan seseorang lebih kuat dalam menghadapi situasi yang menekan, ataupun berubah-ubah.

Terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang ingin menjaga kesejahteraan psikologisnya perlu memiliki sikap aktif untuk terlibat pada pekerjaannya, merasa memiliki kontrol atas apa yang terjadi, serta mampu menerima perubahan sebagai bagian alami dari pengalaman hidup. Ketiga aspek ini merupakan inti dari *hardiness* menurut Bartone (Ullah & Budiani, 2023). Ketika seorang karyawan memiliki kepribadian *hardiness* yang kuat, maka lebih mampu mengelola stres dan mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja, sehingga kondisi kesejahteraan psikologis tetap stabil. Sebaliknya, tanpa ketangguhan psikologis, tekanan kerja akan lebih mudah mengikis aspek-aspek kesejahteraan seperti penerimaan diri, kemandirian, maupun tujuan hidup.

Hubungan ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Wati, 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian *hardiness* dan kesejahteraan psikologis pada pekerja Indonesia, artinya semakin tinggi *hardiness* seseorang maka semakin baik kesejahteraan psikologis yang ia miliki. Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Hamida & Izzati, 2022) yang menegaskan bahwa karyawan dengan kepribadian *hardiness* tinggi memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih optimal karena mereka mampu melihat tekanan kerja sebagai tantangan, bukan hambatan.

Selain kepribadian *hardiness* berperan sebagai landasan ketangguhan psikologis yang membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan mereka, aspek lain yang tidak kalah penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis adalah kebersyukuran. Jika kepribadian *hardiness* bekerja dengan memperkuat daya tahan karyawan terhadap tekanan, maka kebersyukuran bekerja dengan cara mengelola pengalaman emosional karyawan, membantu mereka memaknai hidup dan pekerjaannya dengan perspektif yang lebih positif. Kebersyukuran membuat karyawan lebih

mudah melihat kebaikan yang masih hadir dalam hidupnya, sekalipun berada dalam situasi yang penuh tuntutan. Dalam konteks kesejahteraan psikologis, kemampuan untuk merasa cukup, dan menyadari hal-hal kecil yang bernilai dapat menjaga kestabilan emosi, meningkatkan penerimaan diri, dan memperkuat hubungan interpersonal.

Ketika karyawan ingin menjaga kesejahteraan psikologisnya, memerlukan kemampuan untuk menilai hidup secara seimbang dan tidak hanya terfokus pada tekanan atau kekurangan. Syukur berfungsi sebagai mekanisme kognitif emosional yang mengarahkan karyawan untuk tidak larut dalam beban pekerjaan, melainkan tetap menyadari bahwa hidup tidak hanya berisi tantangan, tetapi juga kesempatan, dukungan, dan pengalaman berharga. Dengan cara pandang seperti ini, karyawan lebih mudah mempertahankan rasa bermakna, menjaga hubungan positif dengan orang lain, serta tetap merasakan kepuasan terhadap dirinya sendiri. Berbeda dengan kepribadian *hardiness* yang lebih menekankan sikap menghadapi tantangan, rasa syukur menawarkan ruang refleksi emosional yang memperkuat kualitas hidup sehari-hari.

Hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis ini juga diperkuat oleh penelitian (Wafiah & Mangundjaya, 2023) pada pekerja di perusahaan X di Bekasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rasa bersyukur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Individu yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi cenderung menunjukkan kondisi psikologis yang lebih sehat dan berfungsi secara optimal, yang tercermin dalam penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup yang jelas, serta kemampuan mengelola lingkungan kerja dengan baik. Rasa bersyukur membantu individu memaknai pengalaman kerja secara lebih positif, sehingga mampu meningkatkan emosi positif dan mengurangi tekanan psikologis. Temuan ini menegaskan bahwa kebersyukuran merupakan faktor internal yang penting dan berperan sebagai prediktor dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Hasil serupa ditemukan

dalam penelitian (Sofiah & Prasetyo, 2023), produksi PT. Kasa Husada Wira Jawa Timur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebersyukuran memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis. Syukur membantu karyawan menilai kehidupannya dengan lebih bermakna, sehingga aspek-aspek kesejahteraan psikologis, seperti hubungan interpersonal, tujuan hidup, dan penguasaan lingkungan, berkembang secara lebih optimal.

Sebelum pelaksanaan penelitian utama, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada beberapa karyawan yang berasal dari divisi operasional dan non-operasional. Karyawan yang diwawancarai dipilih karena memiliki pengalaman kerja yang relevan sehingga dapat memberikan informasi mengenai kondisi kesejahteraan psikologis, kepribadian *hardiness*, dan kebersyukuran di lingkungan kerja. Hasil studi pendahuluan digunakan untuk memperoleh gambaran awal mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan serta memastikan bahwa permasalahan penelitian yang akan diteliti sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan sebelum pelaksanaan pengumpulan data utama menggunakan skala psikologi. Penggunaan studi pendahuluan melalui wawancara juga telah diterapkan dalam penelitian kuantitatif. Penelitian (Nur & Prestiana, 2019) melakukan wawancara kepada dua karyawan untuk mengidentifikasi fenomena di perusahaan sebelum pengumpulan data menggunakan instrumen psikologi. Penelitian lain oleh (Jirandha & Nurwidawati, 2026) juga melakukan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap tiga karyawan, untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi di lapangan yang kemudian dijadikan dasar dalam pelaksanaan penelitian utama.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. Karya Komponen Presisi, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap lima karyawan pada tanggal 28 November sampai tanggal 1 Desember 2025.

Tabel 1. Hasil Wawancara Kesejahteraan Psikologis

No	Dimensi Kesejahteraan Psikologis	Jumlah Responden
1	Penerimaan diri	4 (80%)
2	Hubungan positif dengan orang lain	4 (80%)
3	Kemandirian	5 (100%)
4	Penguasaan lingkungan	4 (80%)
5	Tujuan Hidup	4 (80%)
6	Pengembangan diri	5 (100%)

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Pada dimensi penerimaan diri, 4 dari 5 karyawan menyatakan mengalami penurunan kepercayaan diri, kecenderungan menyalahkan diri, serta rasa tidak mampu ketika target meningkat. Salah satu subjek menyatakan terus membandingkan diri dengan rekan kerja. Selain itu, rasa syukur terhadap kemampuan diri pun belum optimal karena kelelahan dan tekanan lebih mendominasi persepsi mereka. Kondisi ini menunjukkan belum optimalnya keberfungsian *hardiness*, terutama aspek komitmen dan kontrol, di mana karyawan seharusnya mampu tetap terlibat secara positif dan melihat dirinya memiliki kemampuan menghadapi situasi yang tertekan. Kurangnya penerimaan diri dan minimnya rasa syukur turut berdampak pada berkurangnya aspek kesejahteraan psikologis, karena individu sulit melihat nilai positif dalam dirinya dan tidak mampu membangun sikap penerimaan yang menjadi fondasi kesejahteraan psikologis.

Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, 4 dari 5 karyawan menyatakan hubungan yang renggang, hambar, atau terbatas hanya pada interaksi kerja tanpa kedekatan emosional. Dukungan dari rekan kerja juga dirasakan minim, dengan mayoritas subjek merasa harus menyelesaikan masalah sendiri karena rekan kerja lebih fokus pada tugas masing-masing. Selain itu, tekanan kerja membuat sebagian dari mereka sulit menjaga hubungan baik; dua subjek bahkan mengakui bahwa stres membuat mereka menarik diri atau bersikap kurang ramah. Frekuensi rasa syukur terhadap bantuan rekan kerja pun masih terbatas, terutama karena bantuan jarang dirasakan. Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa dimensi hubungan positif dengan orang lain belum optimal, yang ditandai dengan

minimnya hubungan yang hangat, kurangnya dukungan sosial, dan terbatasnya rasa keterhubungan di tempat kerja.

Pada dimensi kemandirian, 5 dari 5 karyawan menyatakan mudah terpengaruh komentar negatif dan merasa kehilangan kontrol ketika target meningkat. Pengambilan keputusan mandiri pun rendah karena rasa takut salah membuat mereka sangat bergantung pada arahan atasan. Keterbatasan dalam mengekspresikan pendapat menunjukkan bahwa aspek kontrol pada *hardiness* belum optimal. Minimnya rasa syukur terhadap kondisi kerja juga memperlemah kemampuan mereka melihat tantangan sebagai peluang belajar.

Pada dimensi penguasaan lingkungan, 4 dari 5 karyawan menyatakan sering kewalahan mengikuti ritme produksi, tidak melihat adanya peluang pengembangan, serta merasa tidak memiliki kendali dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan belum optimalnya aspek kontrol dan tantangan dalam *hardiness*, karena karyawan belum mampu melihat perubahan atau tuntutan kerja sebagai bagian dari proses perkembangan diri. Kurangnya rasa syukur terhadap pekerjaan memperkuat persepsi bahwa lingkungan kerja bersifat menekan, bukan sebagai ruang yang memberi kesempatan berkembang.

Pada dimensi tujuan hidup, 4 dari 5 karyawan menyatakan pekerjaan hanya sebagai untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tanpa kaitan dengan tujuan hidup yang lebih besar. Arah masa depan dianggap tidak jelas, dan rasa syukur terhadap perjalanan karier sangat minim. Ketika menghadapi kesulitan, motivasi bertahan muncul dari kebutuhan finansial, bukan dari dalam diri sendiri. Belum optimalnya aspek tantangan pada *hardiness* terlihat dari ketidakmampuan memaknai pekerjaan sebagai bagian dari proses pembelajaran ataupun peluang menuju tujuan hidup yang lebih bermakna. Selain itu, kurangnya rasa syukur terhadap perjalanan kerja membuat karyawan sulit melihat pengalaman kecil sebagai bagian penting dari pertumbuhan.

Pada dimensi pertumbuhan pribadi, 5 dari 5 karyawan tidak merasakan adanya perkembangan yang berarti dalam diri mereka. Dua subjek menggambarkan bahwa perubahan yang terjadi hanya sedikit dan lebih berupa penyesuaian terhadap tekanan pekerjaan, sementara dua subjek lainnya merasa benar-benar tanpa kemajuan. Tidak munculnya persepsi mengenai perkembangan diri tersebut mencerminkan belum optimalnya aspek tantangan dalam *hardiness*. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan justru membuat mereka semakin sensitif, tertekan, dan kesulitan mengelola stres. Kurangnya kebersyukuran terhadap pengalaman kerja juga menghambat kemampuan mereka untuk melihat kemajuan kecil sebagai sesuatu yang bermakna.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan adanya indikasi bahwa sebagian besar responden masih mengalami berbagai kendala yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis. Hal tersebut tercermin dari menurunnya kepercayaan diri, hubungan interpersonal yang kurang hangat, keterbatasan dalam mengambil keputusan secara mandiri, kesulitan menghadapi tuntutan kerja, belum adanya pemaknaan terhadap pekerjaan sebagai bagian dari tujuan hidup, serta belum dirasakannya perkembangan diri secara optimal. Kondisi tersebut juga disertai dengan kecenderungan kepribadian *hardiness* yang belum berkembang secara optimal, terutama pada aspek komitmen, kontrol, dan tantangan, serta kebersyukuran yang belum konsisten ditunjukkan dalam menghadapi pengalaman kerja sehari-hari. Temuan ini menjadi indikasi awal adanya fenomena yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian kuantitatif. Selanjutnya, gambaran mengenai tingkat kesejahteraan psikologis, kepribadian *hardiness*, dan kebersyukuran ditentukan berdasarkan hasil pengukuran menggunakan instrumen psikologis terhadap seluruh sampel penelitian. Dengan demikian, hasil studi pendahuluan berfungsi sebagai dasar identifikasi fenomena penelitian, sedangkan kesimpulan mengenai kondisi responden didasarkan pada hasil analisis data kuantitatif.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran awal mengenai *hardiness* pada karyawan PT. Karya Komponen Presisi, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap lima karyawan pada tanggal 28 November sampai tanggal 1 Desember 2025.

Tabel 2. Hasil Wawancara Kepribadian *Hardiness*

No	Aspek Kepribadian <i>Hardiness</i>	Jumlah Responden
1	Komitmen	4 (80%)
2	Kontrol	4 (80%)
3	Tantangan	5 (100%)

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Pada aspek komitmen, 4 dari 5 responden menunjukkan bahwa keterlibatan mereka dalam pekerjaan cenderung mengalami fluktuasi. Responden menggambarkan bahwa meskipun tetap menyelesaikan pekerjaan, motivasi mereka cenderung menurun ketika kondisi fisik lelah, situasi kerja kurang mendukung, atau tekanan target meningkat. Mereka juga menyampaikan bahwa pekerjaan lebih dijalankan sebagai bentuk tanggung jawab dan pemenuhan kebutuhan ekonomi daripada karena keterikatan yang bermakna terhadap pekerjaan. Sementara itu, satu responden menunjukkan komitmen yang relatif lebih stabil dengan tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi berbagai kendala di lingkungan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih mengalami tantangan dalam mempertahankan komitmen kerja secara konsisten ketika menghadapi tekanan pekerjaan.

Pada aspek kontrol, 4 dari 5 responden menunjukkan adanya kesulitan dalam mengelola emosi dan menentukan langkah penyelesaian masalah ketika menghadapi tekanan kerja. Responden mengungkapkan bahwa mereka mudah merasa emosional, bingung ketika terjadi kendala teknis, serta kesulitan berpikir jernih pada situasi yang menuntut penyelesaian pekerjaan secara cepat. Sebaliknya, satu responden menggambarkan kemampuan yang relatif lebih baik dalam mengendalikan emosi dengan berusaha tetap tenang dan mengambil langkah secara sistematis, meskipun tetap mengakui bahwa tekanan kerja yang tinggi

terkadang menimbulkan keraguan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mengalami kendala dalam mengendalikan emosi dan menghadapi tekanan kerja secara efektif.

Pada aspek tantangan, 5 dari 5 responden menunjukkan respons awal yang cenderung negatif terhadap perubahan, seperti munculnya rasa bingung, takut melakukan kesalahan, atau khawatir tidak mampu menyesuaikan diri. Meskipun pada akhirnya mereka mampu beradaptasi, proses tersebut berlangsung secara bertahap dan sering kali disertai rasa cemas ketika menghadapi peningkatan target, penggunaan mesin baru, maupun penerapan SOP baru. Sebagian besar responden belum memandang perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang, melainkan sebagai situasi yang menambah tekanan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih memerlukan waktu untuk mengembangkan kemampuan dalam memaknai perubahan sebagai tantangan yang dapat mendorong perkembangan diri.

Berdasarkan ketiga aspek *hardiness* yang dianalisis, hasil wawancara menunjukkan adanya indikasi bahwa sebagian besar responden masih mengalami berbagai kendala dalam menunjukkan karakteristik *hardiness* secara optimal. Pada aspek komitmen, mayoritas responden memperlihatkan keterlibatan kerja yang mudah dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan. Pada aspek kontrol, sebagian besar responden masih mengalami kesulitan dalam mengelola emosi dan menentukan strategi penyelesaian masalah ketika menghadapi situasi yang menekan. Sementara itu, pada aspek tantangan, seluruh responden menunjukkan kecenderungan memandang perubahan sebagai sumber tekanan sehingga memerlukan waktu untuk beradaptasi. Temuan tersebut menjadi indikasi awal bahwa masih terdapat hambatan dalam aspek komitmen, kontrol, dan tantangan yang selanjutnya perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian kuantitatif. Adapun gambaran mengenai tingkat *hardiness* karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengukuran menggunakan instrumen psikologis terhadap seluruh sampel penelitian.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran awal mengenai rasa syukur pada karyawan PT. Karya Komponen Presisi, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap lima karyawan pada tanggal 28 November sampai tanggal 1 Desember 2025.

Tabel 3. Hasil Wawancara Kebersyukuran

No	Aspek Kebersyukuran	Jumlah Responden
1	Rasa Berkelimpahan/Tidak Merasa Kekurangan	5 (100%)
2	Apresiasi terhadap Orang Lain	4 (80%)
3	Apresiasi terhadap Hal-hal Sederhana	4 (80%)

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Pada aspek rasa berkelimpahan/tidak merasa kekurangan, 5 dari 5 responden menunjukkan kecenderungan lebih berfokus pada tekanan kerja, rasa lelah, dan rutinitas pekerjaan yang padat sehingga hal-hal positif dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari kurang disadari dan dirasakan kurang bermakna. Mereka mengungkapkan bahwa belum sepenuhnya merasa cukup terhadap kondisi pekerjaan dan pencapaian yang dimiliki, serta lebih mudah memusatkan perhatian pada berbagai kesulitan dibandingkan hal-hal positif yang dialami. Meskipun demikian, terdapat satu responden yang tetap mampu melihat dan menghargai berbagai hal baik dalam pekerjaannya serta merasa cukup dengan kondisi yang dimiliki, meskipun tetap mengakui adanya tuntutan dan tekanan pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih mengalami kesulitan dalam menyadari dan menghargai berbagai hal positif yang dimiliki, sehingga aspek rasa berkelimpahan belum berkembang secara optimal.

Pada aspek apresiasi terhadap orang lain, 4 dari 5 responden menunjukkan bahwa mereka belum banyak merasakan kontribusi maupun dukungan dari orang-orang di sekitar mereka. Responden menggambarkan bahwa rekan kerja cenderung sibuk dengan tugas masing-masing sehingga bantuan yang diterima dirasakan masih terbatas dan belum mampu mengurangi beban maupun tekanan pekerjaan. Selain itu, sebagian besar responden mengaku belum memiliki sosok tertentu di tempat kerja yang membuat mereka merasa benar-benar didukung ketika menghadapi

kesulitan. Sebaliknya, satu responden menyampaikan bahwa dukungan dari rekan kerja terdekat mampu memberikan semangat dan membantu menghadapi situasi yang menekan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mengalami keterbatasan dalam mengapresiasi dukungan maupun kontribusi orang lain di lingkungan kerja.

Pada aspek apresiasi terhadap hal-hal sederhana, 4 dari 5 responden mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan untuk menikmati maupun merasakan manfaat dari pengalaman-pengalaman sederhana di tempat kerja. Responden menjelaskan bahwa tekanan produksi, kelelahan, dan tuntutan target membuat mereka kurang peka terhadap momen-momen positif, seperti interaksi yang menyenangkan dengan rekan kerja atau waktu istirahat yang cukup. Mereka juga menyampaikan bahwa pengalaman positif yang sederhana sering kali segera tertutupi oleh tekanan pekerjaan. Sementara itu, satu responden menyatakan masih dapat menikmati berbagai hal sederhana di tempat kerja dan merasakan dampak positifnya terhadap suasana hati. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih mengalami kesulitan dalam mengapresiasi pengalaman-pengalaman sederhana yang positif di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan adanya indikasi bahwa sebagian besar responden masih mengalami berbagai kendala dalam menunjukkan kebersyukuran secara optimal. Pada aspek rasa berkelimpahan/tidak merasa kekurangan, sebagian besar responden masih lebih berfokus pada tekanan dan berbagai keterbatasan yang dialami dibandingkan hal-hal positif yang dimiliki. Pada aspek apresiasi terhadap orang lain, sebagian besar responden belum banyak merasakan maupun mengapresiasi dukungan dari lingkungan kerja. Sementara itu, pada aspek apresiasi terhadap hal-hal sederhana, sebagian besar responden masih mengalami kesulitan dalam menyadari dan menikmati pengalaman-pengalaman positif yang sederhana di tempat kerja. Temuan tersebut menjadi indikasi awal bahwa masih terdapat hambatan pada aspek-aspek kebersyukuran yang selanjutnya perlu dikaji melalui penelitian kuantitatif.

Adapun gambaran mengenai tingkat kebersyukuran karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengukuran menggunakan instrumen psikologis terhadap seluruh sampel penelitian, sehingga kesimpulan penelitian didasarkan pada hasil analisis data kuantitatif, bukan semata-mata pada hasil studi pendahuluan.

Berdasarkan temuan tersebut, terlihat bahwa kesejahteraan psikologis karyawan PT. Karya Komponen Presisi dipengaruhi oleh variasi tingkat *hardiness* dan kebersyukuran. Namun, penelitian yang menggabungkan kedua variabel tersebut sebagai prediktor kesejahteraan psikologis pada pekerja manufaktur masih terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya memfokuskan pada satu variabel atau pada populasi berbeda seperti mahasiswa, tenaga kesehatan, atau guru. Selain itu, belum ada penelitian yang secara khusus dilakukan pada karyawan PT. Karya Komponen Presisi yang karakteristik kerjanya sangat menuntut. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi dan kontribusi penting bagi perusahaan serta literatur psikologi industri dan organisasi. Pemahaman mengenai peran *hardiness* dan kebersyukuran dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang program intervensi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang apakah terdapat pengaruh kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PT. Karya Komponen Presisi.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi mengenai kepribadian *hardiness*, kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis pada karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan?

3. Apakah terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui deskripsi mengenai kepribadian *hardiness*, kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis pada karyawan
2. Mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan
3. Mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan
4. Mengetahui pengaruh yang signifikan kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik masyarakat secara luas maupun peneliti selanjutnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan turut berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui dua sudut pandang, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, sebagaimana diuraikan berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait pemahaman mengenai peran *hardiness* dan gratitude dalam membentuk psychological well-being pada pekerja sektor manufaktur.
- b. Menjadi rujukan ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel *hardiness*, rasa syukur, dan kesejahteraan psikologis dalam konteks pekerjaan bertekanan tinggi, terutama pada industri dengan sistem shift dan tuntutan produksi ketat.

- c. Memperluas pemahaman teoretis mengenai interaksi antara faktor kepribadian (seperti *hardiness*) dan faktor emosional positif (seperti kebersyukuran) dalam mempengaruhi keberfungsian psikologis karyawan di lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman wawasan mengenai pentingnya mengembangkan kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran sebagai upaya mempertahankan stabilitas psikologis, menghadapi tekanan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan dalam bekerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam merancang program pengembangan SDM, seperti pelatihan manajemen stres, penguatan karakter tangguh, dan pembentukan budaya kerja positif yang mendorong apresiasi serta rasa syukur.
- c. Penelitian ini dapat menjadi dasar dalam penyusunan intervensi, asesmen, atau konseling kerja yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, terutama pada lingkungan kerja manufaktur yang menuntut ketelitian dan daya tahan mental tinggi.
- d. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan, pembanding, atau penguat teori dalam penelitian lanjutan terkait variabel kepribadian, emosi positif, dan kesejahteraan psikologis pada berbagai konteks pekerjaan lainnya.