

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

DKI Jakarta sebagai ibukota Indonesia, selain memiliki jumlah penduduk terbanyak juga sebagai pusat bisnis, ekonomi, dan pemerintahan di Indonesia. Dapat dipastikan dengan banyaknya perusahaan, lembaga, hingga instansi yang bergerak di berbagai bidang baik milik swasta maupun pemerintah, DKI Jakarta juga dipenuhi tenaga kerja dari berbagai latar belakang. Dilansir dari *Global Strategic Studies Institute Monthly Report* (Suzuki, 2019) data *World Urbanization Prospects* yang dilaporkan oleh PBB menunjukkan bahwa DKI Jakarta termasuk dalam 33 kota di 20 negara yang disebut dengan “*megacity*” karena memiliki populasi melebihi 10 juta jiwa yang didominasi usia produktif 30-39 tahun. Statistik Ketenagakerjaan DKI Jakarta (2019) menunjukkan DKI Jakarta memiliki 5.157.878 angkatan kerja, dengan 4.836.973 di antaranya bekerja yang didominasi usia 30-39 tahun, sementara sisanya pengangguran yang didominasi usia 25-29 tahun dan disusul 40-44 tahun.

Data tersebut menunjukkan dengan banyaknya jumlah angkatan kerja dan populasi DKI Jakarta secara umum, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan pun semakin nyata. Karyawan dituntut untuk menghadapi tantangan bukan hanya sampai tahap mendapat pekerjaan tetapi juga ketika menjalani pekerjaan tersebut. Dilansir dari KBBI, karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu organisasi (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 menyebutkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sementara tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (KEMENPERIN, 2003). Dengan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan atau tenaga kerja merupakan aspek

terpenting sebagai roda penggerak di sebuah perusahaan atau organisasi sehingga perlu mendapat perhatian lebih agar tetap bisa produktif dan membantu perusahaan atau organisasi terus bisa berjalan dan mencapai tujuan.

Ketua Pengurus Pusat Perhimpunan Dokter Spesialis Jiwa, dr. Eka Viora SpKJ menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang buruk bukan hanya memicu risiko kesehatan fisik tetapi juga kesehatan jiwa, sehingga akhirnya dapat memengaruhi kehadiran di tempat kerja, rendahnya motivasi dan kinerja, hingga hilangnya produktivitas (Susandijani, 2017). Kesehatan mental individu dalam sebuah perusahaan penting agar kinerja dan performa yang diberikan bisa maksimal dan perusahaan menjadi memiliki lingkungan yang baik bagi kesehatan mental karyawannya, dengan begitu perusahaan atau organisasi bisa terus berjalan dan membawa banyak manfaat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dan Suyasa (dalam Nopiando, 2012) yang menunjukkan hubungan positif antara kesejahteraan psikologis terhadap performa karyawan. Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* merupakan pencapaian potensi psikologis individu dan ketika individu tersebut menerima dirinya, memiliki tujuan, memiliki hubungan yang positif, mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus berkembang (Ryff & Keyes, 1995). Individu yang lebih menerima dirinya tanpa syarat cenderung lebih rendah dalam depresi dan kecemasan dan lebih tinggi dalam kebahagiaan dan kesejahteraan secara umum (Chamberlain & Haaga, 2001). Kesejahteraan Psikologis atau *psychological well-being* merujuk pada tingkatan interpersonal maupun intrapersonal dari keberfungsian positif seseorang yang termasuk di dalamnya hubungan dengan individu lain dan sikap mandiri seperti rasa keahlian dan pertumbuhan pribadi, kesejahteraan individu ini juga memengaruhi penilaian terhadap kepuasan hidup (Burns, 2017 dalam Pachana, 2017). Ryff (1989) menjabarkan dimensi kesejahteraan psikologis antara lain penerimaan diri (*self acceptance*) ditunjukkan dengan memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, menyadari dan mengetahui kekurangan dan kelebihan diri, serta memiliki perasaan positif terhadap masa lalu; hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*) ditunjukkan dengan memiliki hubungan yang hangat, memuaskan, terpercaya, peduli dengan kesejahteraan orang lain, empati yang kuat, kasih sayang, intimasi, serta mengerti arti menerima dan memberi dalam hubungan;

otonomi (*autonomy*) ditunjukkan dengan determinasi diri dan mandiri, mampu menghindari tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu, regulasi perilaku dari dalam diri, dan mampu mengevaluasi diri dengan standar pribadi; penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) ditunjukkan dengan keahlian dan kompetensi menangani lingkungan, mengontrol berbagai aktivitas eksternal yang kompleks, membuat manfaat yang efektif dari lingkungan sekitar, mampu memilih atau membuat konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi; tujuan hidup (*purpose in life*) ditunjukkan dengan memiliki tujuan dalam hidup dan terarah, merasakan adanya makna pada kehidupan sekarang dan di masa lalu, memiliki keyakinan yang memberikan hidup tujuan, dan memiliki maksud dan tujuan untuk hidup; dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*) ditunjukkan dengan memiliki perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sendiri bertumbuh dan berkembang, terbuka dengan pengalaman baru, menyadari potensi diri, melihat perkembangan dalam diri dan perilaku dari waktu ke waktu, mengubah cara dalam hidup yang mencerminkan pengetahuan diri dan efektivitas. Ryff (1989) juga menyatakan bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi menunjukkan sikap yang lebih positif dan memberikan respon yang lebih baik dibanding mereka yang lebih rendah. Sebaliknya, mereka dengan kesejahteraan psikologis yang rendah cenderung melihat situasi netral atau ambigu sebagai ancaman (Seidlitz, Wyer, & Diener, 1997 dalam Saraswati & Teja, 2018).

Kesejahteraan psikologis ini dipengaruhi dari faktor internal seperti kepribadian dan watak, juga dipengaruhi dari faktor eksternal seperti tugas pekerjaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja (Skomorovsky & Sudom, 2011; Maslach & Leiter, 2016). Kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi dari berbagai faktor, seperti usia, pekerjaan, status pernikahan, kepribadian, dan kejadian-kejadian negatif dalam hidup (Skomorovsky & Sudom, 2011 dalam Saraswati & Teja, 2018). Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Karunanidhi S & Chitra T (2013) yang menemukan bahwa sikap kerja dan keseimbangan kehidupan kerja ditemukan memiliki pengaruh positif yang mendalam pada kesejahteraan psikologis polisi wanita.

Lebih lanjut, kesejahteraan psikologis ini sangat dipengaruhi oleh konteks sosial budaya (Knoop & Fave, 2012 dalam Maulana dkk., 2019). Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap manusia memiliki standar yang berbeda untuk mencapai kesejahteraan psikologis berdasarkan budaya tempat tinggal. Dari penelitian yang dilakukan oleh Maulana dkk. (2018) mengenai kesejahteraan psikologis di Indonesia, ditemukan tiga aspek kunci yang memengaruhi kesejahteraan psikologis masyarakat Indonesia, di antaranya yaitu terpenuhinya kebutuhan dasar, hubungan sosial yang baik, serta memiliki pandangan yang positif terhadap dunia seperti penerimaan diri, kebersyukuran, dan spiritualitas. Untuk aspek memenuhi kebutuhan dasar masih menjadi tantangan bagi sebagian besar masyarakat Indonesia. Statistik (2021) menunjukkan 27,54 juta populasi Indonesia masih berada di garis kemiskinan. Dalam aspek kunci memiliki pandangan yang positif terhadap dunia, penerimaan diri masyarakat Indonesia memiliki definisi tersendiri yaitu lebih kepada menerima keadaan dalam hidup dan bagaimana kemampuan untuk menerima tantangan hidup, begitu pula dengan kebersyukuran dan spritualitas, keduanya berhubungan karena rasa syukur merupakan nilai moral yang penting dalam Islam, yang merupakan agama mayoritas di Indonesia kebersyukuran ditemukan dalam komunitas dengan budaya kolektif seperti Indonesia. Hubungan sosial yang baik memberikan individu dukungan emosional dan instrumental yang penting (Schwarz dkk., 2010) seperti kepercayaan sosial dan perasaan aman (Rahayu, 2016) yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan hidup (Maulana dkk., 2019). Di Indonesia sendiri dengan budaya kolektivitas yang masih sangat kuat menunjukkan bahwa dukungan dari orang, teman, dan anggota keluarga lain merupakan aspek penting dalam kesejahteraan individu (French dkk., 2013 dalam Maulana dkk., 2019). Bagi karyawan sendiri, dukungan sosial di tempat kerja dapat memberikan pengaruh positif seperti mengurangi stres, memengaruhi peningkatan kesehatan, dan meredam efek negatif dari tuntutan pekerjaan, sama halnya seperti kontrol pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Johnson & Hall, 1988, dalam Angerer & Muller, 2015). Dengan kondisi pandemi dimana sebagian besar karyawan melaksanakan *work from home*, tentu menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhan dukungan sosial dari rekan kerjanya.

Namun, penemuan dari (Aritonang, 2020) menemukan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan di DKI Jakarta selama pandemi berada pada kategori tinggi.

Hubungan sosial ini tidak dapat dilepaskan dari kegiatan sehari-hari masyarakat Indonesia, termasuk dalam menjalani pekerjaan. Dalam dunia kerja sendiri hubungan sosial ini berkaitan dengan interaksi individu terhadap individu lain di tempat kerja atau individu lain yang berhubungan dengan tugas pekerjaan, bisa juga disebut dengan hubungan antarpribadi. Lebih spesifiknya hubungan antarpribadi di tempat kerja ini mencakup pada hubungan sosial dan fisik antar individu, konflik, dukungan sosial, hubungan dengan atasan, dan hingga perundungan atau kekerasan di tempat kerja. Hubungan antarpribadi ini juga termasuk dalam tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan juga termasuk dalam salah satu karakteristik kerja yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja. Karakteristik pekerjaan yang dimaksud diantaranya tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, dan sumber daya pekerjaan (Bakker dkk., 2004).

Perusahaan memiliki tujuan tertentu yang harus direalisasikan, untuk mencapai tujuan tersebut, maka terbentuklah kebutuhan perusahaan yang harus dipenuhi oleh pekerjanya. Kebutuhan dan tujuan dari perusahaan membentuk tuntutan pekerjaan atau *job demands*. *Job demands* termasuk aspek fisik, psikologis, dan organisasi yang membutuhkan tenaga fisik maupun psikologi (baik kognitif atau emosional) sehingga biasa terkait dengan kerugian secara psikologis seperti tekanan tinggi terhadap pekerjaan, peran yang berlebihan, tuntutan emosional, dan kondisi lingkungan yang buruk. (Bakker dkk., 2004). Tuntutan pekerjaan merupakan kumpulan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, kognitif, hingga emosional secara terus menerus (Schaufeli & Bakker, 2004). Tuntutan pekerjaan ini meliputi beban, pola, lingkungan, hingga stres yang ada di tempat kerja dan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab (Al-Homayan dkk., 2013, dalam Nugraha & Purba, 2018). Karena tuntutan pekerjaan ini menuntut karyawan memberikan usaha dan keterampilan secara berkelanjutan, maka dibutuhkanlah pengorbanan fisik dan psikologis tertentu (Nurendra, 2016). Setiap perusahaan atau organisasi juga memiliki tuntutan pekerjaan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai, seperti perawat yang dituntut untuk tampil enerjik

untuk menghadapi pasien, karena interaksi berkelanjutan dengan pasien ini akhirnya mengakibatkan kelelahan emosional bagi para perawat (Yulianti, 2020). Atau tuntutan pekerjaan pada penegak hukum yang menuntut kemampuan mental, Emosional, dan fisik dalam pekerjaannya untuk melawan kejahatan, menghadapi perubahan budaya, politik, hingga demonstrasi (Karunanidhi S & Chitra T, 2013). Contoh lain adalah tuntutan pekerjaan pada pegawai institusi pajak yang harus menangani 13 jenis pajak sesuai dengan bertambahnya penambahan target pajak (Lestari & Zamralita, 2018).

Menurut De Jonge (dalam Nugraha, 2018) tuntutan pekerjaan terdiri dari tuntutan fisik, tuntutan mental, dan tuntutan emosional, Sementara Bakker dkk. (2004) dan Bakker dkk. (2005) menemukan tuntutan pekerjaan terdiri dari beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan konflik pekerjaan dan rumah tangga, Tuntutan pekerjaan dalam memengaruhi kelelahan, tekanan pekerjaan, ketidakhadiran di tempat kerja, kenyamanan mengerjakan tugas, dan komitmen (Bakker dkk., 2003; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006 dalam Lee dkk., 2017). Karyawan biasa berpikir bahwa tuntutan pekerjaan sebagai sumber dari tekanan sehingga mereka perlu memberikan upaya yang tinggi (Meijiman & Mulder, 1998 dalam Buchs, 2014). Apabila tuntutan pekerjaan tinggi atau tidak terkendali dapat menjadi stresor yang selanjutnya berakibat pada efek-efek negatif seperti depresi, insomnia, dan penyakit mental lain hingga penyakit fisik. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bakker dkk. (2005) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan kelelahan mental dan fisik (Lestari & Zamralita, 2018). Schaufeli & Bakker (2004) menemukan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan tidak selalu negatif, mereka dapat berubah menjadi pemicu stres ketika memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut membutuhkan upaya yang tinggi hingga menimbulkan respons negatif seperti depresi, kecemasan, atau kelelahan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Anwarsyah & Salendu (2012) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja dengan sistem *shift*. Namun, tuntutan pekerjaan tidak selalu menghasilkan efek negatif, tidak jarang pula ada karyawan yang termotivasi dan tertantang dengan adanya tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan diperlukan juga agar tugas bisa terlaksana dan karyawan serta perusahaan tetap produktif. Tuntutan pekerjaan yang

tinggi justru bisa menghasilkan kesejahteraan psikologis yang tinggi pula apabila diberikan dengan sesuai, misalnya dengan pemberian kontrol pekerjaan yang tinggi (Karasek, 1979). Tuntutan pekerjaan ini juga dapat berdampak pada karyawan melalui dua bagian, yaitu hambatan dan tantangan. Tuntutan pekerjaan yang berupa tantangan, meskipun dinilai berpotensi mengakibatkan stress, cenderung menaikkan tujuan/*goals* karyawan untuk mencapai sesuatu, untuk belajar, dan mengembangkan diri. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan berupa hambatan berhubungan dengan rendahnya motivasi, tingginya tekanan, dan menghalangi pencapaian (Sliter & Yuan, 2015). Tuntutan pekerjaan ini juga diprediksi dapat berkontribusi positif pada kesejahteraan psikologis apabila tuntutan pekerjaan dapat diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang baik dan sehat tidak selalu berarti harus mengurangi tuntutan pekerjaan, tetapi lebih pada mengatur tuntutan pekerjaan yang sesuai (Angerer & Muller, 2015).

Kesejahteraan psikologis sebaliknya juga memiliki hubungan dengan tuntutan pekerjaan. Kesejahteraan psikologis yang baik terbukti dapat meningkatkan performa dan membantu karyawan memuhi tuntutan pekerjaannya. Hasil dari hubungan antara kesejahteraan psikologis dan tuntutan pekerjaan ini pada akhirnya bukan hanya berdampak pada hasil akhir yang diterima oleh perusahaan, tetapi yang paling utama adalah bagaimana kondisi karyawan itu sendiri sebagai penggerak perusahaan tersebut. Pada 2018, pemerintah akhirnya menyadari penyakit mental sebagai salah satu risiko pekerjaan dan Menteri Ketenagakerjaan menambahkan regulasi kesejahteraan psikologis dalam Peraturan Menteri tahun 2018 tentang standar keselamatan dan kesehatan kerja. Sudah sepatutnya semua pihak menyadari pentingnya peranan kesehatan mental pekerja untuk kepentingan dan kebaikan pekerja itu sendiri juga perusahaan. Berdasarkan latar belakang inilah peneliti pun tertarik untuk melihat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis karyawan di DKI Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Bagaimana tuntutan pekerjaan karyawan di DKI Jakarta?
2. Bagaimana kesejahteraan psikologis karyawan di DKI Jakarta?
3. Bagaimana hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis karyawan di DKI Jakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian bisa terfokus sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah maka peneliti memfokuskan penelitian dengan subjek penelitian yaitu karyawan perusahaan di DKI Jakarta untuk mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis karyawan di DKI Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis karyawan di DKI Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis karyawan di DKI Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu psikologi, terutama pengetahuan dan pemahaman mengenai tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis.

1.6.2 Manfaat Praktis

Diharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, di antaranya:

1. Bagi Perusahaan dan Karyawan

Agar dapat lebih mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis sehingga hasil dari penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan.

2. Bagi Universitas

Agar dapat digunakan sebagai bahan penelitian terdahulu bagi peneliti-peneliti di universitas.

3. Bagi Mahasiswa

Agar dapat ilmu mengenai bidang yang diteliti serta menambah wawasan mengenai cara melakukan penelitian dan penulisan ilmiah.

