

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan mental mengalami peningkatan yang signifikan. Berdasarkan laporan Health Service Monitor 2023 oleh Ipsos Global, ditemukan bahwa dari 31 negara yang disurvei, kesehatan mental menempati urutan pertama sebagai isu kesehatan utama yang menjadi perhatian, menggeser posisi penyakit seperti kanker maupun Covid-19. Sebanyak 44% responden menilai kesehatan mental sebagai masalah yang paling perlu diwaspadai, diikuti oleh kekhawatiran terhadap kanker (40%) dan stres (30%).

Kesehatan mental didefinisikan sebagai kondisi yang menunjukkan keseimbangan antara aspek fisik dan psikologis, yang saling berkaitan dan saling memperkuat, sehingga memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan secara optimal (Goldberg, 1972). Individu dengan kondisi mental yang sehat mampu mengenali potensi diri, mengatasi tekanan hidup sehari-hari, bekerja secara produktif, dan berkontribusi secara positif dalam masyarakat. Namun demikian, kondisi mental setiap orang bersifat unik dan tidak dapat disamakan satu sama lain.

Gangguan kesehatan mental dapat muncul di berbagai konteks kehidupan, termasuk lingkungan rumah, tempat kerja, institusi pendidikan, maupun ruang sosial lainnya. Daradjat (2001) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kondisi mental seseorang, yaitu faktor internal (dari dalam diri individu) dan faktor eksternal (lingkungan sekitar). Dalam konteks kerja industri, terutama pada buruh pabrik, faktor eksternal sangat dominan dalam membentuk tekanan psikologis yang dialami oleh Buruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Diener, Wilson, dan Jebb (2023) terhadap buruh pabrik di enam negara antara lain Kamboja, Meksiko, Amerika Cina, Polandia, dan Sri langka menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja (*workplace well-being*) buruh dipengaruhi secara signifikan oleh faktor sosial dan psikologis di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan enam domain

kesejahteraan, termasuk kesehatan mental dan fisik, hubungan sosial, serta kepuasan hidup. Hasilnya mengungkap bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan suasana kerja yang menghargai merupakan aspek yang paling dominan dalam meningkatkan tingkat kesejahteraan buruh. Buruh yang merasa didukung dan dihargai cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta keinginan bertahan di tempat kerja yang lebih kuat. Kesadaran akan kesehatan mental juga menjadi perhatian dalam dunia kerja. Menurut (Oktarizal & Sarbiah, 2023), kesehatan mental profesional seringkali dihadapkan pada sejumlah masalah yang khas di lingkungan tempat kerja.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gabriel dan Liimatainen pada lima negara dengan pasar tenaga kerja yang besar—Finlandia, Jerman, Inggris, Polandia, dan Amerika Serikat, menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang optimal, perusahaan tidak dapat hanya menuntut pencapaian target produksi, tetapi juga perlu memberikan dukungan psikososial, motivasi, serta memperhatikan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh (Kamelia dkk., 2020). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irianto, Zamralita, dan Fahlevi (2024) yang secara khusus meneliti *workplace well-being* pada buruh pabrik di Indonesia. Studi tersebut menunjukkan bahwa persepsi positif, kualitas hubungan interpersonal, dan rasa dihargai oleh organisasi merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap meningkatnya kesejahteraan kerja buruh. Ketika buruh merasa didengarkan, dilibatkan, dan memperoleh dukungan dalam lingkungan kerja, mereka menunjukkan tingkat semangat kerja yang lebih tinggi meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Hal ini menegaskan bahwa penerapan prinsip *workplace well-being* yang memperhatikan aspek sosial dan psikologis sangat penting dalam konteks kerja buruh pabrik, terutama untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Berdasarkan APA (dalam Hudin dan Budiani, 2021), perusahaan setiap tahun memperlihatkan penurunan kesejahteraan buruh di tempat kerja, yang seringkali menjadi penyebab stres kronis. Dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan kebahagiaan di lingkungan kerja, yang

dikenal dengan istilah *workplace well-being*. Kesejahteraan di tempat kerja, yang juga sering disebut sebagai kesejahteraan kerja, merujuk pada kondisi psikologis, emosional, dan sosial yang positif di lingkungan profesional. *Workplace well-being* dapat terwujud di berbagai jenis tempat kerja, seperti perkantoran, perusahaan, industri, dan lainnya *Workplace well-being* juga dapat ditemukan dalam konteks industri, di mana konsep ini memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan di berbagai sektor industri.

workplace well-being merupakan isu yang kompleks dalam sektor industri, yang seringkali ditandai dengan kondisi kerja yang penuh tekanan, seperti durasi kerja yang panjang, tingkat risiko kesehatan dan keselamatan yang tinggi, serta tuntutan kinerja yang ketat. Dalam konteks lingkungan kerja industri, terutama pada sektor industri, pekerja seringkali dihadapkan pada tekanan dan tuntutan yang mempengaruhi baik kondisi fisik maupun mental tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan teori *Job Demand-Resources (JD-R)* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti jam kerja panjang dan risiko pekerjaan, dapat meningkatkan stres kerja. Menjaga *workplace well-being* di sektor industri tidak hanya bermanfaat bagi kesehatan pekerja, tetapi juga dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Smith (2019), lingkungan kerja yang sehat dan aman adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas. Fenomena ini menjadi perhatian khusus di industri-industri yang bergerak di kawasan industri besar salah satunya di Cikarang, Industri memiliki peran signifikan dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi, menjadikannya salah satu penggerak utama pembangunan ekonomi, khususnya di wilayah seperti Jawa Barat (Mahpudin, 2023; Pratiwi et al., 2023).

Cikarang dikenal sebagai salah satu pusat industri terbesar di Indonesia, Jawa Barat bahkan di Asia Tenggara. Kawasan ini memiliki berbagai area industri besar seperti MM2100, EJIP, East Jakarta Industrial Park, Jababeka, dan Delta Silicon. Sebagai wilayah industri, Pada tahun 2023, beberapa

perusahaan seperti Astra Daihatsu Motor dan Electrum (ANTARA News, 2023). Kawasan Industri Cikarang merupakan pusat industri strategis dengan sekitar 2.125-unit manufaktur yang berasal dari 25 negara, menjadikannya sebagai salah satu wilayah dengan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia (KNIC, 2019). Tingginya intensitas aktivitas industri untuk memenuhi permintaan pasar sering memaksa perusahaan untuk memberlakukan jam kerja yang panjang dan mengharuskan pekerja melakukan lembur. Kondisi ini memicu ketidakpuasan pekerja dan menjadi salah satu alasan demonstrasi buruh terkait lingkungan kerja yang dinilai tidak manusiawi. Banyak pekerja di Pabrik manufaktur spare part Cikarang dihadapkan pada durasi kerja yang melebihi batasan hukum yang berlaku.

Dalam beberapa kasus, pekerja mungkin mengalami pengurangan upah atau ketiadaan jaminan sosial. Selain itu, aspek keselamatan kerja juga menjadi perhatian yang serius (Razi Eri, 2023) Berbagai studi telah menunjukkan bahwa pemberdayaan buruh pabrik berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di sektor industri, yang menekankan pentingnya kesejahteraan buruh pabrik untuk keberhasilan organisasi (Qushoy et al., 2022).

Perusahaan perlu memahami bahwa dukungan manajemen dan inisiatif untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja individu dan kesejahteraan di tempat kerja dan pekerjaan memiliki peran ganda yang signifikan dalam mempengaruhi kesehatan mental. Kesehatan mental buruh pabrik dapat terpengaruh secara negatif, menjadi sumber stres akibat budaya kerja, struktur organisasi, dan tuntutan pekerjaan. Namun, di sisi lain, tempat kerja juga berpotensi menjadi sumber dukungan yang berkontribusi positif terhadap kesehatan mental buruh pabrik serta membantu proses pemulihan dari gangguan mental (OECD, 2010).

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mewujudkan kesehatan mental buruh pabrik sebagai salah satu prioritas utama dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengeksplorasi kesejahteraan di tempat kerja dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui survei Google Form yang diisi oleh buruh Pabrik X Cikarang.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang melibatkan 8 responden dari industri manufaktur spare part, terungkap bahwa kebanyakan dari 8 para responden merasakan kurangnya kesejahteraan di lingkungan kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan dianggap berlebihan karena jam kerja lembur yang panjang, sementara upah yang diterima relatif rendah, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan buruh. Selain itu, buruh pabrik merasa kurang dihargai oleh perusahaan, yang terlihat dari penolakan permintaan cuti, meskipun buruh pabrik telah bekerja lembur di Pabrik X Cikarang di sektor manufaktur spare part.

Buruh pabrik di perusahaan manufaktur spare part di kawasan industri cikarang memiliki beban kerja yang tinggi turut mengganggu kehidupan pribadi buruh pabrik karena terbatasnya waktu istirahat dan minimnya hari libur. Hal ini mempengaruhi berbagai aspek, mulai dari kepuasan kerja, hubungan dengan organisasi, hingga interaksi dengan atasan, serta kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Keadaan ini menunjukkan adanya ketidakpuasan buruh pabrik terhadap upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan.

Kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan buruh pabrik dapat berdampak signifikan pada kinerja mereka. Ketika kesejahteraan buruh pabrik tidak terpenuhi, motivasi dan produktivitas cenderung menurun, Sebaliknya dengan adanya pemberian kesejahteraan akan menciptakan pabrik akan ketenangan, semangat kerja, produktivitas dan kesetiaan terhadap perusahaan industri, sehingga akan menjamin tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan atau instansi yang telah ditetapkan sebelumnya (K. A. Pratiwi et al., 2019)

Workplace well-being didefinisikan sebagai perasaan kebahagiaan, kepuasan, dan realisasi diri pribadi untuk keseluruhan lingkungan kerja (Parker & Hyet, 2011). Menurut Parker et al. (2011) ada 4 dimensi dalam *workplace well-being*, yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion of work into private life*. Dalam survei yang telah dilakukan di Pabrik X Cikarang berkaitan dengan teori dan dimensi Parker dan hyet. Menurut Pryce-Jones (2010), kebahagiaan di tempat kerja mencerminkan

pola pikir individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi terbaiknya.

Kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) menjadi faktor penting bagi buruh pabrik karena buruh pabrik yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung memiliki perasaan positif terhadap kepuasan hidup mereka, lebih produktif dalam pekerjaan, dan lebih rendah tingkat turnover-nya, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013). Buruh pabrik dengan tingkat kesejahteraan kerja yang baik cenderung berada dalam kondisi emosional yang positif, yang meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas mereka. Sebaliknya, buruh pabrik dengan tingkat kesejahteraan yang rendah lebih rentan mengalami penurunan produktivitas, kesulitan dalam pengambilan keputusan, serta lebih sering absen atau tidak masuk kerja.

Kesejahteraan Buruh, dengan demikian, menjadi salah satu faktor krusial yang mempengaruhi perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan. Adams (2019) mengungkapkan bahwa buruh pabrik yang sehat dan bahagia cenderung memiliki kualitas hidup yang lebih baik, risiko penyakit dan cedera yang lebih rendah, serta tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Mereka juga lebih berpotensi memberikan kontribusi pada komunitas mereka dibandingkan dengan buruh pabrik yang memiliki kesejahteraan yang buruk. Selain itu, penerapan kesejahteraan di tempat kerja dapat memberikan dampak positif terhadap rasa aman, nyaman, dan kepuasan sumber daya manusia dalam lingkungan kerjanya. Melalui peningkatan kesejahteraan di tempat kerja, individu dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya, yang pada akhirnya membantu mereka mencapai tujuan organisasi secara lebih baik (Cooper & Cuick, 2017).

Penelitian ini menjadi urgensi untuk dilakukan guna mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai *workplace well-being* di perusahaan industri spare part pabrik X Cikarang, selain itu, dengan memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi kesejahteraan di perusahaan, perusahaan di Cikarang dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan buruh pabrik dan menciptakan

lingkungan kerja yang lebih produktif serta mendukung perkembangan buruh pabrik

1.2 Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja yang kurang mendukung kesehatan fisik dan mental buruh pabrik menunjukkan masih minimnya perhatian serta pemahaman dari pihak perusahaan terhadap pentingnya aspek kesehatan fisik, mental, dan keselamatan kerja bagi buruh. Jam kerja lembur yang panjang tidak sebanding dengan upah yang diterima yang relatif rendah. Buruh pabrik merasa kurang dihargai oleh perusahaan, meskipun telah melaksanakan kerja lembur. Selain itu, tingginya beban kerja turut berdampak pada kehidupan pribadi buruh, terutama akibat terbatasnya waktu istirahat dan minimnya hari libur.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara fokus dan mendalam, maka diperlukan pembatasan ruang lingkup pembahasan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian hanya akan mendeskripsikan kondisi *workplace well-being* pada perusahaan industri *spare part* di Pabrik X Cikarang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana gambaran kondisi *workplace well-being* buruh pabrik pada perusahaan industri *spare part* yang berlokasi di Pabrik X Cikarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi *workplace well-being* buruh pabrik pada perusahaan industri *spare part* yang berlokasi di Pabrik X Cikarang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian untuk menambah wawasan ilmiah dalam bidang psikologi industri, khususnya tentang *workplace wellbeing* di sektor manufaktur dan memberikan dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji kesejahteraan buruh pabrik di tempat kerja pada sektor industri sparepart

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Pabrik X Cikarang dalam memahami dan meningkatkan kesejahteraan buruh. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan dapat merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis, sosial, dan fisik buruh pabrik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

