

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Kesejahteraan didefinisikan sebagai suatu perasaan bahagia, kepuasan dalam hidup, tercapainya kesehatan mental dan fisik yang baik, serta kemampuan seseorang dalam menilai kehidupannya secara positif (Tov, 2018). Konsep dari kesejahteraan dapat dikatakan cukup kompleks yang mana terbagi menjadi beberapa domain, seperti kesejahteraan subjektif, kesejahteraan mental, kesejahteraan emosional, kesejahteraan sosial, dan kepuasan hidup (Trudel-Fitzgerald *et al.*, 2019; Sirgy, 2020). Kesejahteraan psikologis juga merupakan salah satu dari domain kesejahteraan (Sirgy, 2020).

Kesejahteraan psikologis digambarkan sebagai kebahagiaan yang diraih dari kemampuan seseorang dalam mengembangkan potensi-potensi dirinya (Ryff, 1989). Terdapat 6 dimensi kesejahteraan psikologis, yaitu dimensi tujuan hidup (*purpose in life*), dimensi penerimaan diri (*self acceptance*), dimensi pertumbuhan diri (*personal growth*), dimensi otonomi (*autonomy*), dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), dan dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*) (Ryff, 1995). Dalam dunia kerja, kesempatan dari perusahaan untuk pekerja dalam mengembangkan dan menyalurkan potensi dirinya menjadi salah satu cara tercapainya kesejahteraan psikologis pekerja. Oleh karena itu, penting untuk menilai kondisi kesejahteraan psikologis pekerja. Selain itu, Kondisi kesejahteraan psikologis juga penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan kondisi pekerja, seperti kesehatan fisik, kesehatan mental, tingkat kinerja, tingkat produktivitas, dan tingkat kehadiran (Obrenovic *et al.*, 2020; Sharpe & Fard, 2022).

Pekerja adalah sumber daya penting dalam perusahaan, karena tidak hanya berperan dalam menjalankan kegiatan operasional, tetapi pekerja juga membantu mengembangkan bisnis perusahaan. Di dunia kerja saat ini, komposisi pekerja tidak lagi hanya diisi oleh kaum laki-laki, tetapi kaum perempuan telah ikut

berpartisipasi sebagai tenaga kerja. Pada beberapa tahun terakhir, jumlah pekerja perempuan telah mengalami peningkatan.

Data yang dilaporkan oleh International Labour Organization (ILO), presentase jumlah pekerja perempuan di dunia pada tahun 2020 adalah 46%, jumlah tersebut meningkat menjadi 46,9% di tahun 2021 dan di tahun 2022 terjadi peningkatan kembali menjadi 47,3% (The World Bank Data, 2022). Peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan juga terjadi di Indonesia. Dari data yang dilaporkan Badan Pusat Statistik (BPS), di tahun 2020, jumlah pekerja perempuan ada sebanyak 50,7 juta pekerja. Jumlah tersebut meningkat pada tahun 2021 menjadi 51,79 juta pekerja. dan pada tahun 2022 meningkat kembali menjadi sebanyak 52,74 juta pekerja. Berdasarkan data pada tahun 2021, sektor kerja yang paling didominasi oleh pekerja perempuan adalah sektor penjualan (28,6%). Sementara sektor produksi berada pada peringkat ketiga dengan presentase sebesar 20,51% (Rizaty, 2022; Majelis Permusyawaratan Rakyat, 2023).

Peningkatan partisipasi perempuan di dunia kerja menjadi sebuah dorongan untuk sektor-sektor kerja lebih meningkatkan perhatian terhadap pekerja perempuan, salah satunya di aspek kesejahteraan psikologis. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 (2003), yaitu “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Apabila kesejahteraan psikologis pekerja tidak diperhatikan, akan memberikan dampak negatif pada pekerja dan perusahaan. Dalam aspek kesehatan, kesejahteraan psikologis dapat mengganggu kualitas hidup seseorang dengan adanya kecemasan, depresi, dan rendahnya pengendalian diri (Hallberg & Kramer dalam Saraswati and Teja, 2018). Survei yang dilakukan oleh Champion Health terkait kesejahteraan karyawan Inggris di tahun 2023 ditemukan bahwa 76% pekerja mengalami stress di tingkat sedang-tinggi dan dari jumlah tersebut sebesar 35% merasa stress yang mereka alami memiliki dampak negatif. Selain itu, terdapat 60% pekerja merasa cemas dan 56% mengalami gejala depresi (Bliss, 2023). Di Indonesia, hasil survei Health on Demand terhadap 1000 karyawan,

ditemukan sebanyak 39% karyawan yang merasa kesejahteraannya tidak diperhatikan perusahaan (Hasbullah, 2021). Dari survei yang sama yang dilakukan di tahun 2023, diketahui sebanyak 26% karyawan Indonesia yang menderita stress dan 45% dari jumlah tersebut pernah bekerja saat kesehatan mental buruk (Rachmawati, 2023). Dampak buruk lain yang diperoleh ketika kesejahteraan psikologis pekerja (Saraswati and Teja, 2018; Sofyanty and Setiawan, 2020). Kondisi kesejahteraan psikologis yang buruk pada pekerja juga memberikan dampak buruk terhadap organisasi, seperti rendahnya produktivitas (Singh *et al.*, 2019; Seevers and Lopez Mamblona, 2021).

Kondisi kesejahteraan psikologis pada pekerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Berdasarkan teori Ryff (1989), usia merupakan salah satu yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Ditemukan juga studi yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi level pendidikan terakhir maka akan semakin baik kondisi kesejahteraan psikologis pekerja (Anggarwati & Thamrin, 2019).

Faktor lain adalah status pernikahan, yang mana tingkat kesejahteraan psikologis seseorang yang sudah menikah cenderung lebih baik. Hal ini dipengaruhi oleh lebih banyaknya dukungan sosial dari orang-orang sekitar pada pekerja yang telah menikah (Soulsby & Bennett, 2015; Hsu & Barrett, 2020; Izzati & Mulyana, 2021; Alias, Mohd Hashim & Yahaya, 2022). Kondisi kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh jumlah anak karena adanya seorang anak membuat jumlah waktu luang seseorang menjadi berkurang (Adha & Nashori, 2018; Anggarwati & Thamrin, 2019).

Faktor beban kerja yang tinggi juga dapat menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis pekerja (Zappalà, Swanzy and Toscano, 2022). Seseorang dengan beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kehilangan energi, memiliki sedikit waktu untuk diri sendiri dan menjalin hubungan sosial (Kennell, 2021; Zappalà, Swanzy & Toscano, 2022). Meningkatnya jumlah pekerja perempuan dapat meningkatkan masalah konflik peran ganda. Kondisi tersebut akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis pekerja dimana adanya konflik peran ganda pada para pekerja perempuan akan menimbulkan rendahnya produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan kebahagiaan pekerja (Anggarwati & Thamrin, 2019;

Obrenovic *et al.*, 2020; Asri Dwi Chandra, 2021; Fridayanti & Yulinar, 2021; Pan *et al.*, 2022).

PT A Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi barang elektronik, yaitu *Digital Still Camera* (DSC). Berkaitan dengan jumlah produksinya, PT A Indonesia akan memproduksi sesuai dengan jumlah permintaan konsumen dan terdapat waktu yang ditetapkan untuk memenuhi jumlah produksi tersebut. Barang yang diproduksi tergantung pada permintaan konsumen sehingga barang yang diproduksi dapat berbeda-beda dengan barang sebelumnya. Berdasarkan informasi salah satu pekerja, setiap memproduksi barang baru, pekerja akan diberikan instruksi pembuatan barang sebelum dimulainya proses produksi. Dalam proses produksinya, pekerja ditugaskan merakit material elektronik hingga menjadi barang jadi yang mana membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu, ketika terdapat target produksi yang tidak terpenuhi tepat waktu, maka pekerja harus lembur hingga menyelesaikan target yang ditetapkan.

Adapun semenjak pandemi Covid-19, terdapat permasalahan seperti penurunan jumlah produksi dan peningkatan pengunduran diri pekerja produksi. Selain itu, ditemukan beberapa kali keterlambatan pekerja produksi dalam memenuhi target produksi pada waktu yang sudah diatur pihak perusahaan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan kepada 10 pekerja perempuan di bagian produksi, ditemukan bahwa pekerja masih belum memiliki tingkat yang baik pada dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Hal ini terlihat dari nilai presentase rata-rata perdimensi berdasarkan jawaban 10 pekerja. Nilai presentase rata-rata tersebut pada dimensi tujuan hidup (*purpose in life*) sebesar 83,43%, pada dimensi penerimaan diri (*self-acceptance*) sebesar 80,43%, pada dimensi pertumbuhan diri (*personal growth*) sebesar 79,2%, pada dimensi otonomi (*autonomy*) sebesar 78,6%, dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) sebesar 74,53%, dan pada dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*) sebesar 70,43%.

Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*) memiliki hasil terendah yang mana dapat menggambarkan bahwa para pekerja kurang mampu untuk membangun

ikatan positif dengan orang lain, kurang keterbukaan, dan kepedulian dengan orang sekitar. Padahal, seseorang dengan kondisi kesejahteraan psikologis yang baik ditandai dengan terpenuhinya keenam dimensi kesejahteraan psikologis yang diantaranya adalah dimensi tujuan hidup (*purpose in life*), dimensi penerimaan diri (*self acceptance*), dimensi pertumbuhan pribadi (*personal growth*), dimensi otonomi (*autonomy*), dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), dan dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*) (Ryff, 1995).

Dari hasil penelusuran literatur, penelitian terkait hubungan antara beban kerja mental dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan di Indonesia belum banyak dilakukan. Selain itu, pada lokasi dilakukannya penelitian, belum ada yang meneliti terkait kondisi kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi. Penelitian ini juga menambahkan variabel bebas lainnya, yaitu faktor demografis (usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan jumlah anak), konflik peran ganda, dan dukungan sosial. Berdasarkan permasalahan yang dijabarkan, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk meneliti “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja Perempuan Bagian Produksi di PT A Indonesia Tahun 2023”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Kondisi kesejahteraan psikologis menjadi salah satu bentuk kesejahteraan pekerja yang perlu dipenuhi di tempat kerja. Apabila kesejahteraan psikologis pekerja tidak terpenuhi, akan berdampak pada menurunnya kesehatan fisik pekerja, depresi, menurunnya kinerja, menurunnya tingkat kehadiran, hingga merugikan aspek finansial perusahaan. Dari hasil studi pendahuluan kepada 10 pekerja perempuan di bagian produksi, ditemukan bahwa para pekerja masih belum memiliki tingkat yang maksimal pada dimensi - dimensi kesejahteraan psikologis, yaitu dimensi otonomi (*autonomy*), hubungan baik dengan orang lain (*positive relationship with others*), penerimaan diri (*self-acceptance*), dan pengembangan diri (*personal growth*). Berdasarkan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dan fokus penelitian adalah untuk mencari tahu apakah terdapat

faktor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia tahun 2023?.

### **I.3 Tujuan Penelitian**

#### **I.3.1 Tujuan Penelitian Umum**

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia tahun 2023.

#### **I.3.2 Tujuan Penelitian Khusus**

- a. Mengetahui distribusi dan frekuensi kesejahteraan psikologis, faktor demografis (usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, jumlah anak), beban kerja mental, konflik peran ganda, dan dukungan sosial pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.
- b. Mengetahui hubungan antara faktor demografis (usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan jumlah anak) dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.
- c. Mengetahui hubungan antara beban kerja mental dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.
- d. Mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.
- e. Mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.

### **I.4 Manfaat Penelitian**

#### **I.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi Mahasiswa/Peneliti

Mendapatkan kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dan untuk memperdalam pengetahuan serta memperluas pengalaman.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat bermanfaat sebagai sumber rujukan untuk studi selanjutnya yang ingin meneliti lebih jauh faktor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis pekerja perempuan.

#### **I.4.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi Pekerja Perempuan

Dari penelitian ini, diharapkan mampu memberikan gambaran terkait kondisi kesejahteraan psikologis pada para responden serta sebagai bentuk antisipasi untuk mempertahankan kesejahteraan psikologis mereka.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi terkait kondisi kesejahteraan psikologis pada para pekerja perempuan bagian produksi. Selain itu, dapat menjadi bahan masukan untuk membuat strategi dalam upaya menyejahterakan para pekerja perempuan.

#### **I.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia. Alasan penelitian ini dilakukan karena kesejahteraan psikologis pada pekerja sangatlah penting dan perlu dijaga demi terwujudnya tingkat kinerja dan produktivitas pekerja yang tinggi, serta meningkatnya produktivitas perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil studi pendahuluan ditemukan kondisi kesejahteraan psikologis yang belum optimal pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.

Populasi yang akan dijadikan responden adalah para pekerja perempuan pada bagian produksi di PT A Indonesia dengan pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober hingga Desember 2023. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain studi penelitian *cross-sectional*. Dalam proses penyusunannya, penelitian ini menggunakan data primer. Data primer berasal dari angket

karakteristik individu, Ryff's *Psychological Well-being Scale* sebagai instrumen untuk variable kesejahteraan psikologis, *Rating Scale Mental Effort (RSME)* sebagai instrumen untuk variable beban kerja mental, *Work Family Conflict Scale* sebagai instrumen untuk variable konflik peran ganda, dan MSPSS (*Multidimensional Scale of Perceived Social Support*) sebagai instrumen untuk variable dukungan sosial. Penelitian ini menggunakan uji analisis *chi-square* untuk analisis data bivariat.