

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan industri 4.0, berbagai organisasi baik yang bersifat sosial maupun yang bersifat komersil terus berkembang di Indonesia. Perkembangan organisasi komersil yang selanjutnya disebut dengan perusahaan sangatlah pesat. Tentu saja hal ini mengakibatkan adanya persaingan yang ketat agar seseorang dapat menjadi bagian dari perusahaan. Dengan memasuki perusahaan, artinya seseorang bekerja di perusahaan tersebut. Saat ini bekerja menjadi sebuah tuntutan sosial disamping menjadi rutinitas yang memenuhi kebutuhan hidup dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di perusahaan. Bekerja dianggap sebagai sarana bagi manusia untuk memenuhi keinginan yang belum tercapai, seperti membeli makanan, pakaian bahkan rumah. Bekerja juga menjadi alternatif bagi manusia untuk menciptakan kebahagiaan, memenuhi rasa aman bahkan meningkatkan taraf hidup.

Saat ini kemampuan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan sangat diperlukan. Seseorang dapat bekerja dalam berbagai ragam lingkungan yang berbeda. Baik itu dalam beberapa pekerjaan yang membutuhkan performa fisik yang tinggi, maupun beberapa pekerjaan yang memerlukan kemampuan intelektual dan kemampuan berpikir yang tinggi. Pekerjaan dilakukan bukan hanya didasarkan pada kebutuhan finansial, namun pekerjaan juga harus dilakukan dengan kebutuhan akan kesejahteraan mental. Upaya atau usaha menuju kesejahteraan pribadi yang baik adalah keadaan dimana seseorang dapat menerima dirinya apa adanya,

mempunyai sikap dan pemikiran positif dirinya maupun atas diri orang lain serta dapat menjalankan kehidupannya agar lebih bermakna.

Seseorang dengan pola pikir yang sehat dan ideal tentu saja akan diawali dengan perasaan bahagia tanpa rasa cemas dan kekhawatiran serta keadaan mental yang baik. Konsep inilah yang seringkali dikaitkan dengan istilah *psychological well-being*. Dalam hal ini Rejeki, et. al. (2021) mengemukakan pendapatnya bahwa *psychological well-being* ini digunakan untuk menggambarkan umur seseorang menurut fungsi psikologis positif yang terdiri dari penerimaan diri, otonomi lain, kejuaraan lingkungan, tujuan hidup, dan hubungan positif dengan pertumbuhan pribadi.

Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Washinta & Hadi (2021) dimana ia mengatakan bahwa *psychological well-being* ialah sebuah usaha seseorang untuk mendapatkan sisi lain dari dirinya, baik itu kelebihan maupun kekurangan. Termasuk didalamnya adalah tujuan dan prinsip hidup, jalinan hubungan yang baik dan positif dengan orang lain, keinginan untuk tumbuh dan berkembang dalam berbagai aspek, mampu memberikan *control* atas diri sendiri dan lingkungan serta kemampuan untuk menjadi pribadi yang mandiri. Sehingga bahwa *psychological well-being* ini menjadi sebuah momentum dimana seseorang dapat menunjukkan kinerja secara maksimal dengan anggapan bahwa suasana kerja adalah hal yang menyenangkan tetapi disisi lain juga menarik bahkan menyenangkan.

Komponen *psychological well-being* yang paling utama adalah adanya keseimbangan dalam diri seseorang, dimana seseorang tersebut mampu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan

pribadi. Selain itu, *psychological well-being* ini juga meliputi kemampuan seseorang untuk mencapai kepuasan hidup melalui perspektif positif dari dalam dirinya terhadap kehidupan dari berbagai sisi. Salah satunya dari sisi Kesehatan mental yang meliputi kemampuan untuk mengatasi tekanan dan pulih dari kesulitan. Kesejahteraan psikologi sangat penting dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari karena mempengaruhi bagaimana individu merespons situasi yang menantang, berinteraksi dengan orang lain, dan mengambil keputusan. Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologi yang baik cenderung akan lebih produktif, kreatif, dan terlibat dalam pekerjaannya (Wibawa, et. al. 2024).

Kesejahteraan psikologis ini menjadi sebuah elemen penting yang bahkan menjadi prioritas bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesannya. Hal ini seperti tertuang dalam hasil survei Global Human Capital Trends tahun 2020 yang menunjukkan bahwa 80% responden mengidentifikasi bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik akan memiliki tingkat produktivitas yang semakin baik, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, mampu memberikan performa yang baik kepada klien bahkan memiliki tingkat turnover yang rendah. Sebaliknya, karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang kurang baik akan memperlihatkan kinerja yang kurang optimal (Fadhilah, et. al. 2023).

Sehingga memahami dan meningkatkan kesejahteraan psikologis sangat itu penting. Namun perlu diketahui bahwa realitas saat ini menunjukkan hal yang sebaliknya, dimana banyak sekali pemimpin perusahaan yang memberikan tekanan lebih agar para karyawan bekerja lebih keras lagi. Kadangkala hal ini dilakukan

hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memperhatikan kondisi karyawan. Hal yang banyak terjadi adalah penambahan jam kerja yang mengharuskan karyawan bekerja melebihi ketentuan tanpa memperhatikan dari segi kesehatan baik kesehatan fisik maupun kesehatan psikis.

Perlu diketahui bahwa dalam suatu perusahaan atau organisasi, tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada di dalam ruang lingkup tersebut merupakan sebuah aset yang mempunyai kontribusi besar bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sangat bergantung pada kualitas dari karyawan sebagai sumber daya manusia. Maka ketika pimpinan perusahaan memberlakukan jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, maka karyawan akan merasa tertekan, stress bahkan cemas. Sehingga hal ini akan berujung pada ketidakmampuan karyawan menemukan kebahagiaan dalam bekerja. Apabila hal ini terus bergulir tanpa adanya perbaikan, maka tentu saja akan mendatangkan hal buruk bagi perusahaan. Salah satunya adalah produktivitas perusahaan yang terus menurun dan pencapaian tujuan yang semakin jauh. Untuk menghindari hal tersebut, maka dibutuhkan peningkatan Psychological Well-being karyawan (Tsabitah, et. al. 2023).

Sebuah survey bernama Survey National Alliance on Mental Illness (NAMI) Ipsos (2024) berfokus pada *freelancer* pada sebuah perusahaan dengan jumlah karyawan paling sedikit 100 orang. Pada survey ini ditemukan 15% karyawan berusia 18-29 tahun menilai kesehatan mental mereka “agak buruk”. Adapula “*Health on Demand 2023*” yang dirilis konsultan *Mercer Marsh Benefits* dilakukan kepada lebih dari 17.500 karyawan di 16 pasar global dengan lebih dari 5.200

diantaranya berasalh dari Asia. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa 45% karyawan mengaku pernah bekerja saat kondisi mental yang tidak sehat.

Dalam penelitian Sadida & Fitria (2019) dikatakan pula bahwa Kesejahteraan psikologis karyawan menjadi salah satu isu yang semakin mencuat di kalangan karyawan yang bekerja di Jakarta. Survei yang dilakukan laporan *Accenture*, hanya ada 18% karyawan yang merasakan puas dan bahagia dengan pekerjaannya. Sementara *The JakartaPost* melaporkan hasil studi *Nielsen* yang menyebutkan bahwa perhatian karyawan saat ini semakin meningkat akan keseimbangan hidup antara pekerjaan dan keluarga, seiring semakin meningkatnya stres akibat beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja agar produktivitas dan kinerja karyawan tidak terganggu.

PT HS Budiman adalah perusahaan otobus Indonesia yang berbasis di Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Kantor dan garasi pusatnya berada di Jalan Ir. H. Juanda 31, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya. Perusahaan ini awalnya didirikan di tahun 1992 oleh H. Saleh Budiman, seorang pedagang keliling asli Tasikmalaya. Di awal pendiriannya, Budiman memiliki armada sejumlah 4 unit bus dan melayani trayek Tasikmalaya-Ciamis. Beberapa tahun kemudian, Budiman mulai memperluas jangkauan trayeknya menuju Jabodetabek, Wonosobo, Yogyakarta, Cirebon, Semarang, dan kota-kota lain di pulau Jawa seperti provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Yogyakarta dan Banten. Saat ini kepemimpinan

perusahaan ini dipegang oleh Dede Sudrajat yang merupakan anak dari H. Saleh Budiman. Salah satu cabang perusahaan PT HS Budiman berada di Kota Banjar yang berlokasi di Kantor Pariwisata Budiman Cabang Kota Banjar berlokasi di Jl. Dipatiukur no. 47, Parunglesang, Kota Banjar.

Psychological well-being pada karyawan PT HS Budiman Kota Banjar memang dinilai kurang efektif. Terutama pada sopir dan kenek yang diakibatkan oleh beban kerja yang diterima secara berlebihan. Hal ini mendorong sopir dan kenek mengalami kelelahan kerja. Permasalahan beban kerja fisik yang dialami oleh sopir bus dalam hal ini antara lain duduk dalam waktu lama, memutar kemudi, menginjak pedal rem, gas, dan koling dapat menyebabkan kontraksi otot sehingga jika terlalu lama dibiarkan tanpa dilakukan peregangan oleh sopir bus menyebabkan kelelahan kerja. Selain itu, kondisi saat mengemudi seperti terjadi kemacetan di jalan raya, cuaca buruk, jarak tempuh yang jauh pada sopir bus AKAP (antar kota antar provinsi) $\pm$ 600 km, dengan waktu tempuh lebih dari 8 jam perhari dapat memicu timbulnya rasa lelah berlebih. Lebih jauh lagi, rasa lelah berlebih ini dapat menyebabkan kurang efektifnya *psychological well-being* pada sopir dan kenek PT HS Budiman Cabang Banjar.

Psychological well-being yang terhitung buruk ini berakibat pada kepuasan karyawan. Seringkali karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sehingga karyawan memutuskan untuk tidak hadir karena izin atau sakit bahkan beberapa karyawan memutuskan untuk tidak hadir karena alfa. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan, khususnya sopir dan kenek pada bulan Juli hingga Desember

2024 dimana terjadi peningkatan ketidakhadiran karena izin, sakit maupun alfa. Hal ini seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan Sopir dan KeneK PT HS Budiman Cabang Banjar
Bulan Juli - Desember 2024

No	Bulan	Izin	Sakit	Alfa	Total	%
1.	Juli	3	2	2	7	11
2.	Agustus	4	3	2	9	14
3.	September	4	6	1	11	17
4.	Oktober	4	5	3	12	19
5.	November	4	7	3	14	23
6.	Desember	3	4	3	10	16
Total		22	27	14	63	100

Sumber: PT HS Budiman Cabang Banjar (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara umum terdapat peningkatan ketidakhadiran sopir dan keneK di PT HS Budiman Cabang Banjar pada bulan Juli hingga Agustus tahun 2024. Hal ini diindikasikan karena beban kerja yang cukup berat sehingga mendorong penurunan *psychological well-being* yang juga berakibat pada tingginya angka ketidakhadiran. Terlebih apabila dilihat dari jumlah alfa yang cukup banyak, yaitu 14 kali. Pada angka ketidakhadiran ini, puncaknya terjadi pada bulan November 2024 dimana jumlah ketidakhadiran sebanyak 14 kali dengan rincian izin sebanyak 4 kali, sakit sebanyak 7 kali dan alfa sebanyak 3 kali. Meskipun pada bulan Desember terjadi penurunan ketidakhadiran menjadi sebanyak 10 kali. Hal ini diindikasikan pada padatnya jadwal di akhir tahun.

Dalam hal ini setiap karyawan memiliki batas maksimal ketidakhadiran dalam satu tahun. Jumlah maksimal alfa ialah tiga kali, dan ketika karyawan sudah melewati batas tersebut maka akan diberika SP 1 berupa teguran secara tertulis dan

teguran secara lisan. Bahkan jika hal ini terus berlanjut setelah adanya SP1, karyawan yang melakukan afa akan diberhentikan dari perusahaan.

Ketidakhadiran ini dapat menjadi indikator lemahnya psychological well-being dalam hal penerimaan diri, karena ketidakhadiran dapat menunjukkan bahwa seseorang tidak dapat menerima dan mengelola emosi serta kebutuhan diri sendiri dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan mereka menghindari situasi atau tanggung jawab yang seharusnya dihadapi, dan dengan demikian memperburuk kesadaran dan penerimaan diri. Penerimaan diri yang lemah dapat membuat seseorang merasa tidak mampu menghadapi tantangan atau tekanan, sehingga mereka lebih cenderung untuk absen atau menghindari situasi yang membuat mereka merasa tidak nyaman. Dengan demikian, ketidakhadiran dapat menjadi tanda bahwa seseorang perlu meningkatkan penerimaan diri dan kesadaran akan kebutuhan diri sendiri untuk meningkatkan kesejahteraan mentalnya.

Melihat beberapa fenomena yang terjadi, maka diperlukan adanya analisis terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Sebab kesejahteraan psikologis ini menjadi elemen penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah stress kerja atau *job stress* yang menurut Vanchapo (2020) merupakan aktivitas seseorang yang menjadi rutinitas karena dilakukan setiap hari dan dapat menimbulkan reaksi secara emosional karena perasaan ketidaksaan atas ketidaksesuaian kemampuan dengan beban kerja yang dihadapi.

Dalam menganalisis *job stress*, ada tiga dimensi pokok yang harus diperhatikan. Pertama, gejala psikologis yang timbul melalui gejala psikis seperti

adanya perasaan gelisah, tegang, cemas bahkan hal terkecil adalah mudah marah. Kedua, gejala fisiologis yang timbul melalui reaksi tubuh, seperti adanya perubahan metabolisme tubuh, tekanan darah yang meningkat bahkan sakit kepala. Ketiga, gejala perilaku yang merupakan perubahan perilaku seperti menjadi tidak berselera makan, sulit tidur atau meningkatnya konsumsi yang mendatangkan ketenangan seperti konsumsi alkohol dan rokok (Washinta & Hadi, 2021).

Hubungan *job stress* dengan *psychological well-being* diungkapkan oleh Leonardi & Astuti (2023) yang menyatakan bahwa seseorang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik ketika ia tidak mengalami stress kerja. Sebaliknya, seseorang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang buruk ketika ia mengalami stress kerja. Hal ini tentu menjadi sebuah hambatan bagi perusahaan karena akan mendatangkan dampak negatif. Bahkan hal ini juga akan mendatangkan dampak negatif bagi karyawan karena akan menurunkan kepuasan serta kualitas hidupnya.

Job Satisfaction juga dapat mempengaruhi *psychological well-being*. Menurut Lantara & Nusran (2019), *job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan perilaku menyenangkan yang mendatangkan dampak positif bagi karyawan. Kepuasan kerja ini akan menciptakan penilaian terhadap situasi kerja dengan aspek pekerjaannya sehingga seseorang tersebut akan mencapai titik puas atas aspek pekerjaannya tersebut. Terdapat beberapa dimensi *job satisfaction* terdiri dari komunikasi, sifat kerja, rekan kerja, kebijakan serta metode kerja, apresiasi dari instansi, tunjangan, atasan, kesempatan kenaikan jabatan dan gaji.

Hubungan *job satisfaction* dengan *psychological well-being* diungkapkan oleh Washinta (2021) yang mengemukakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Maka dengan kata lain dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja yang diakibatkan bertambah tinggi pula kenaikan kesejahteraan psikologis yang akan didapatkan pegawai dan kebalikannya kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan level kesejahteraan psikologis.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* adalah *work life balance*. Menurut Fadilah, et. al. (2024) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara komitmen pekerjaan dengan komitmen keluarga serta komitmen atas dirinya. Keseimbangan yang dimaksud adalah ketika seseorang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan untuk memajukan perusahaan serta menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk anggota keluarga. Lebih jauh lagi, *work life balance* juga berkaitan dengan keseimbangan seseorang dalam menjaga komitmen atas dirinya sendiri sebagai manusia seutuhnya. Dimensi *work-life balance* terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan Waktu (Time Balance), merupakan jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), yaitu keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga. Sedangkan Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*), yaitu tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

Hubungan *work-life balance* dengan *psychological well-being* diungkapkan oleh Mardlotillah & Fahmawati (2021) yang mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* pada individu adalah usia, gender, pendidikan, sosial, budaya, *work-life balance* sebagai bentuk mereka mengelola peran pekerjaan/keluarga, dan status pernikahan. individu yang mencapai *work-life balance*, maka *psychological well being* akan lebih tinggi.

Terdapat beberapa penelitian yang meneliti terkait *job stress*, *job satisfaction*, *work life balance* dan *psychological well-being*. Penelitian Oktaviani dan Suprapti (2021) menunjukkan bahwa *psychological well-being* seorang karyawan dipengaruhi secara negatif oleh *job stress*, dimana *psychological well-being* akan meningkat ketika *job stress* karyawan menurun.

Disisi lain, penelitian Fadhilah, et. al. (2023) menunjukkan *psychological well-being* tidak secara mutlak dipengaruhi oleh *job stress* karena terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh baik itu dari faktor internal yang berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal.

Penelitian Washinta & Hadi (2021) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Maka dapat dikatakan semakin tinggi *job satisfaction* yang diakibatkan bertambah tinggi pula kenaikan *psychological well-being* yang akan didapatkan pegawai dan kebalikannya *job satisfaction* yang rendah akan menurunkan level *psychological well-being*. Penelitian Rejeki, et. al (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-*

life balance terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh *Job Stress*, *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* Terhadap *Psychological Well-Being* (Suatu Penelitian di PT HS Budiman Cabang Banjar).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat permasalahan di PT HS Budiman Cabang Banjar terkait dengan banyaknya ketidakhadiran karyawan yang mengindikasikan lemahnya *psychological well-being* yang menyebabkan mereka menghindari situasi atau tanggung jawab yang seharusnya dihadapi, dan dengan demikian memperburuk kesadaran dan penerimaan diri. Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana *job stress*, *job satisfaction*, *work life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan PT HS Budiman Cabang Banjar?
2. Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *Psychological Well-Being* PT HS Budiman Cabang Banjar?
3. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being* PT HS Budiman Cabang Banjar?
4. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *Psychological Well-Being* PT HS Budiman Cabang Banjar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tingkat *job stress*, *job satisfaction*, *work life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan PT HS Budiman Cabang Banjar
2. Pengaruh *job stress* terhadap *Psychological Well-Being* PT HS Budiman Cabang Banjar
3. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being* PT HS Budiman Cabang Banjar
4. Pengaruh *work life balance* terhadap *Psychological Well-Being* PT HS Budiman Cabang Banjar

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dan kontribusi dalam penyumbangan ilmu ekonomi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh *job stress*, *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *psychological well-being*, dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru kepada pihak yang berkepentingan yang ingin mengetahui pengaruh *job stress*, *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *psychological well-being* khususnya di PT HS

Budiman Cabang Banjar serta menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh *job stress, job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *psychological well-being*.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian berjudul Pengaruh *Job Stress, Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* Terhadap *Psychological Well-Being* ini dilaksanakan di PT HS Budiman Cabang Banjar yang beralamat di Jalan Dipatiukur Nomor 18 Kota Banjar. Penelitian berlangsung selama 7 bulan terhitung sejak bulan Desember 2024 s.d Juli tahun 2025 seperti pada tabel berikut: