

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam setiap organisasi merupakan faktor penting karena dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Perkembangan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. SDM adalah individu yang memberikan jasa, energi, dan semangat mereka agar terwujudnya tujuan disuatu perusahaan (Hasibua, dalam Aisyah, 2022) Dalam UU ketenagakerjaan versi Omnibus Law No. 11 Tahun 2022 mengatur tentang cipta kerja, dimana berisi tentang perjanjian waktu tertentu, alih daya atau *outsourcing*, pengupahan, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja dan kompensasi pesangon (Miru & Pati, dalam Aisyah, 2022).

Sejak dikeluarkan undang- undang tersebut banyak perusahaan di indonesia yang lebih memilih sistem kerja kontrak dikarenakan perusahaan tidak perlu membayar dana pensiun atau pesangon, nyatanya sistem kerja kontrak ini menimbulkan kegelisahan bagi karyawan dikarenakan ketidak pastian dalam waktu kerja mereka dan ketidak pastian akan hak-hak apa saja yang diterima karyawan, dapat dikatakan bahwa keadaan yang dialami oleh karyawan kontrak, sangat berbeda dengan karyawan tetap, hal ini tentu saja mengurangi kesejahteraan psikologis bagi karyawan. (Filia & Wijaya, dalam Aisyah, 2022)

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang baik adalah ketika individu mempunyai motivasi, terlibat di suatu pekerjaan, yang dijalani dan bertahan lama pada pekerjaan yang saat ini ia jalani. Jika individu merasa bahwa ia sejahtera maka kenyamanan dalam bekerja akan ada dan ia akan loyalitas dalam bekerja sehingga tujuan yang ingin dicapai disuatu perusahaan akan terwujud. (Synder & Lopez, dalam Setyaningrum, 2018).

Menurut Ryff& Singer (dalam Sumakul., dkk, 2020) kesejahteraan psikologis yaitu ketika individu mempunyai sikap atau perilaku positif pada diri sendiri dan orang disekitarnya, mampu mengambil keputusan dan mengontrol perilakunya, mampu mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya dan menciptakan kondisi yang stabil, mempunyai orientasi ke depannya dan membuat individu lebih bermakna, sehingga akan membuat dirinya berkembang lebih baik dari sebelumnya. Tiap individu harus sejahtera baik dari fisik maupun psikologis agar hidup bermakna dan bahagia. Ketika seseorang mempunyai kesejahteraan psikologis yang baik, dapat membuat individu sehat secara fisik maupun psikologis. Seseorang ketika bekerja dengan perasaan bahagia adalah seseorang yang bekerja setiap waktunya dengan perasaan yang positif, sehingga tahu bagaimana cara menciptakan suasana kerja yang dapat memaksimalkan kinerjanya dan membuat seseorang puas saat bekerja. (Prasetyo, dalam Aisyah, 2022).

Menurut Snyder & Lopez (dalam Rifayanti, 2021) Kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang baik adalah ketika individu mempunyai motivasi, terlibat disuatu pekerjaan, mempunyai energi positif, merasa bahagia dengan semua aktivitas yang di

jalani dan bertahan lama pada pekerjaan yang saat ini ia jalani. Jika individu merasa bahwa ia sejahtera maka kenyamanan dan loyalitas dalam bekerja akan terbentuk sehingga tujuan yang ingin dicapai di suatu perusahaan akan terpenuhi. Menurut Fisher (dalam Setyaningrum, 2018) kesejahteraan psikologis merupakan pengalaman subjektif individu terkait aspek fisik, mental dan sosial, dimana ketika individu menilai positif pengalaman di tempat kerja maka semangat dan motivasi kerjanya akan meningkat begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu, organisasi perlu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya.

Menurut Avey, dkk (dalam Sastaviana, 2020). berdasarkan literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya ditemukan bahwa hal yang dapat memicu kesejahteraan psikologis adalah *psychological capital* yaitu modal psikologis positif. *Psychological capital* adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan adanya keyakinan diri, harapan, optimisme dan resiliensi dalam diri individu. Setiap individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan cenderung mampu menghadapi setiap permasalahan karena dapat mengubah hal negatif menjadi positif. Karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi mampu memandang segala hal yang terjadi dalam kehidupannya secara positif sehingga dapat mengatasi gejala-gejala stres yang bersumber dari pekerjaannya (Luthans, dkk., dalam Sastaviana, 2020)

Menurut Luthans dkk, (2017) *Psychological Capital* adalah keadaan psikologi yang positif yang ada pada individu. Hal ini diartikan sebagai kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri

dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. Optimisme adalah atribusi yang positif dari individu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan. Harapan adalah keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan resiliensi adalah ketika individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih dalam meraih kesuksesan. Semuanya merupakan kunci dari kebahagiaan, jika karyawan tidak memiliki modal psikologis maka karyawan tersebut tidak bahagia di tempat kerja.

Psychological capital didasarkan pada perasaan positif atas peristiwa yang terjadi, seperti rasa optimis dari peristiwa sebelumnya akan lebih baik, memiliki kepercayaan diri dan semangat untuk bangkit kembali ketika gagal, serta memiliki harapan untuk masa depan (Wahyuningsih & Wulansari., dalam Agustini, 2020). *Psychological capital* yang tinggi akan membuat karyawan lebih berkomitmen pada pekerjaan, bekerja keras dan tidak menyerah pada kesulitan yang dialami, lebih terlibat pada pekerjaan, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja (Melya & Zaitul., dalam Agustini, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada sepuluh orang karyawan PT Pranala Bisnis Mandiri mengenai kesejahteraan psikologis diperoleh keterangan bahwa adanya karyawan yang cenderung tidak mematuhi peraturan perusahaan. Karyawan kurang mampu dalam memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan salah satunya masih banyak karyawan yang terlambat meskipun telah di

tetapkan aturan pemotongan gaji jika terlambat, sedangkan jika sudah sering datang terlambat, maka karyawan akan di panggil dan akan dikenakan surat peringatan (SP). Dalam bekerja karyawan cenderung memiliki prasangka buruk kepada rekan kerjanya, serta ke enggan dalam membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun sudah ada *job description*, namun karyawan cenderung untuk menunda waktu menyelesaikan tugasnya. Disamping itu di dapatkan juga ada kecenderungan karyawan dalam mengambil keputusan sendiri terhadap pekerjaannya, karyawan selalu menunggu arahan dari atasannya yang membuat kerja karyawan tersebut jadi lama. Disisi lain karyawan cenderung kesulitan dalam melakukan hal baru seperti adanya program baru yang digunakan oleh perusahaan yang biasanya bekerja secara manual dan sekarang bekerja menggunakan sistem.

Selanjutnya hasil wawancara yang peneliti lakukan pada 10 orang karyawan PT Pranala Bisnis Mandiri mengenai *psychological capital* karyawan diperoleh bahwa setiap karyawan yang memiliki pekerjaan tambahan mempunyai harapan adanya uang lembur, tapi karyawan sering tidak mendapatkannya karena perusahaan menganggap pekerjaan tambahan itu masih batas loyalitas karyawan. Meskipun tidak di berikan uang lembur karyawan tetap bekerja dengan profesional karena karyawan menganggap pekerjaan itu merupakan tanggung jawabnya yang harus di selesaikan. Dalam hal mengambil keputusan karyawan harus mengkomunikasikan dengan atasan terlebih dahulu, namun pada kenyataannya karyawan hanya mengambil keputusan sendiri. Karyawan sering melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang yang membuat karyawan cenderung tidak mau memperbaiki kesalahan tersebut. Hasil

wawancara tersebut menjelaskan bahwa karyawan memandang negatif aktifitasnya di tempat kerja yang berarti *psychological capital* dan kesejahteraan psikologis karyawan rendah. Oleh sebab itu perlu dilakukan identifikasi pada hal-hal yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Sebelumnya, peneliti mengenai Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Kesejahteraan Psikologis pernah dilakukan oleh Sastaviana (2020), dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Di PT.X”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan karyawan di PT. X memiliki *psychological capital* yang baik. Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, seperti lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel dan tahun penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Pada PT Pranala Bisnis Mandiri Cabang Padang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Pada PT Pranala Bisnis Mandiri Cabang Padang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Pada PT Pranala Bisnis Mandiri Cabang Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dalam penambahan informasi atau sebagai referensi mengenai tema penelitian dan diharapkan dapat menambah pandangan, pemahaman serta ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian di harapkan dapat membantu karyawan untuk dapat menerapkan *Psychological Capital* dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian di harapkan dapat membantu perusahaan untuk dapat meningkatkan *psychological capital* dan kesejahteraan psikologis karyawan. Sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan, wawasan serta dapat memberikan informasi tentang kajian yang dibahas sebagai pembanding ataupun dijadikan sebagai referensi untuk keperluan peneliti selanjutnya.