

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, kehidupan bahagia merupakan keinginan setiap orang, untuk mencapai hal tersebut, mereka perlu memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan pakaian. Bekerja adalah salah satu cara yang dilakukan manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut (Munandar, Palangkaraya & Raya, 2022). Setiap individu, baik pria maupun wanita, pastinya menginginkan kehidupan yang sejahtera dan nyaman bagi diri mereka. Hal ini juga berlaku bagi karyawan. Kesejahteraan dianggap sebagai keadaan di mana seseorang merasakan kegembiraan dan bebas dari beban. Bagi karyawan, pentingnya kesejahteraan tidak hanya dirasakan pada saat mereka bekerja, tetapi juga dalam interaksi sosial mereka.

Robbins berpendapat (dalam Tenggara, Zamralita & Suyasa, (2008)), pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan tidak terbatas pada tugas-tugas administratif, pemograman, atau pelayanan terhadap pelanggan. Aktivitas kerja juga mencakup interaksi sosial dengan sesama rekan kerja dan atasan ditempat kerja, kepatuhan terhadap kebijakan serta regulasi organisasi, penerapan standar kerja, dan adaptasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang mungkin kurang optimal. Dalam konteks ini, dimensi pekerjaan turut berkaitan dengan erat dengan aspek kesejahteraan individu karyawan. Kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*) kini menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena kesejahteraan merupakan

aspek krusial dalam kehidupan individu dan merupakan kondisi yang sangat diinginkan oleh setiap orang baik dari segi usia dan latar belakang masyarakat, salah satunya yaitu karyawan. (Sativa & Helmi, 2013).

Kesejahteraan atau *well-being* adalah isu yang relevan untuk dikaji pada saat ini, khususnya pada bidang psikologi, mengingat kesejahteraan merupakan suatu elemen yang esensial dalam kehidupan individu. Kesejahteraan dipandang sebagai kondisi yang diharapkan oleh setiap orang, terlepas dari usia dan latar belakang sosial (Sativa & Helmi, 2013). Menurut Diener (1996) menyatakan bahwa kesejahteraan adalah hak setiap individu, setiap orang berhak untuk sejahtera. Kesejahteraan tidak hanya memuat dan membahas aspek fisik semata, tetapi juga berkaitan dengan dimensi psikologis, yang kemudian dikenal dengan istilah konsep kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Ramos (2007) menyatakan bahwa bahwa kesejahteraan psikologis mencerminkan kondisi positif yang ditandai dengan keharmonisan diri, adanya nilai kebaikan, serta kemampuan individu untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat dan baik dengan orang lain, baik secara personal ataupun sosial.

Ryff dan Singer (2006), berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) tercapai ketika individu dapat mengembangkan potensi psikologisnya secara optimal, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan mampu memanfaatkan kemampuannya dengan efektif. Sebagai aset utama, suatu perusahaan harus menangani berbagai kebutuhan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan-nya sebagai imbalan atas waktu, usaha, tenaga, dan pemikiran yang sudah mereka berikan pada perusahaan. Dengan terpenuhinya

kesejahteraan itu, suatu perusahaan sudah memberikan suatu pengalaman kerja yang positif dan baik bagi karyawannya. Hal ini akan membuat karyawan mempunyai gairah untuk semangat bekerja, kepuasan dalam bekerja, dan loyalitas dalam bekerja terhadap perusahaan, serta mendorong mereka supaya lebih meningkatkan kinerja mereka (Wijayanto, Wahyudi, & Suseno, 2017). Untuk mengevaluasi tingkat kesejahteraan karyawan, ada tiga aspek utama yang dievaluasi yaitu kesejahteraan hidup, kesejahteraan di tempat kerja, dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*)

Kesejahteraan karyawan dimuat oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (31), yang menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh terdiri dari pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Selain gaji, tunjangan, jaminan keluarga, dan pensiun, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan lain seperti jam kerja, beban kerja, suasana perusahaan dan fasilitas. Untuk meningkatkan kesehatan mental dan psikologis karyawan serta produktivitas, kebutuhan ini harus dipenuhi dengan cara yang sesuai dengan aturan dan kemampuan perusahaan (Nasution, 2009). Selain itu, satu sudut pandang yang menekankan bahwa pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi adalah komponen penting dari kesejahteraan karyawan, di samping persepsi dan perasaan mengenai kepuasan kerja dan kehidupan pribadi seseorang (Zheng dkk, 2015).

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan seharusnya mendapatkan pemenuhan kebutuhan sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (31) mengenai ketenagakerjaan. Hasil survei menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, 54% karyawan bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kesempatan untuk naik jabatan. Sebanyak 85% responden juga mengaku tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menyebabkan 62% karyawan kesulitan untuk tidur akibat pikiran mereka yang terus-menerus tentang pekerjaan mereka (Jobstreet, 2022). Menurut studi lain bahwa hanya 18% karyawan di Indonesia yang puas terkait dengan pekerjaan dan kualitas hidup dengan kualitas hidup tempat kerja (Kompasiana, 2015). Suasana kerja, beban kerja, dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah tiga keluhan utama.

Salah satu perusahaan yang bergerak di jasa konstruksi di daerah Sumatera Utara yang memiliki induk perusahaan berlokasi di Jakarta Barat yang bernama China State Construction Overseas Development Shanghai (CSCODS). CSCODS adalah bagian dari China State Construction Engineering Corporation (CSCEC), perusahaan konstruksi terbesar di dunia berdasarkan pendapatannya. CSCEC telah berinvestasi di Indonesia untuk pembangunan jalan tol, apartemen, dan kawasan industri, PT. China State Construction Overseas Development Shanghai (CSCODS) pada (02/05/2023) melangsungkan penandatanganan *Letter of Intent*

(LOL) dengan PT North Sumatera Hydro Energy (NSHE) PLTA Batangtoru Tapanuli Selatan untuk Pembangunan Proyek “Owner Camp NSHE”.

Adapun item pembangunan tersebut yaitu hotel untuk tamu Owner/NSHE, *Office* (Kantor), Masjid, *Stationary* (tempay daya Listrik), *Pumproom*, *Gymnasium* beserta akses jalan. Tujuan pembangunan Sarana Fasilitas dan kantor tersebut dalam kawasan area PLTA adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, serta memudahkan mobilitas karyawan untuk karyawan dengan jarak tempat tinggal yang cukup jauh seperti China dan karyawan yang dari luar pulau Sumatera dari lokasi kerja yang disediakan oleh Perusahaan karena sangat jauh dari permukiman dan dalam kawasan hutan. Adapun *North Sumatra Hydro Energy* (NSHE) bergerak di bidang usaha pembangkitan tenaga listrik yang ramah lingkungan. Memanfaatkan potensi sumber daya terbarukan untuk mengamankan suplai listrik yang stabil selama jam puncak beban di jaringan Sumatera.

Fasilitas Pembangkit Listrik Tenaga Air Batangtoru (PLTA Batangtoru) terletak di Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Lokasinya terletak di dalam Ekosistem Batang Toru dan secara aktif berpartisipasi dalam pelestarian lingkungan alam yang menakjubkan. NSHE berencana akan melakukan investasi sebesar Rp. 21,6 T dan akan menjadi PLTA terbesar di pulau Sumatera dengan kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik berkapasitas 4 x 127,5 MW. Saat ini, tahapan pembangunan *Main Dam* yang mengalirkan air dari sungai Batangtoru melalui Tunel yang dibangun sepanjang 13 Km ke *Power House* dengan luas areal lahan yang digunakan seluas 700 Ha sedang dilakukan dan direncanakan selesai pembangunan pada tahun 2026.

Setelah dilakukannya wawancara untuk mengambil data awal pada tanggal 22 Desember 2024 terhadap beberapa karyawan CSCODS, penulis menemukan fakta bahwa adanya ungkapan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan karyawan pada perusahaan tersebut. Peneliti melakukan wawancara dengan AM usia 25 tahun yang merupakan HR Proyek pada perusahaan tersebut. AM mengeluhkan kondisi tempat kerjanya yang terletak di dalam hutan lindung dan jauh dari pemukiman warga, hal tersebut membuat karyawan disana sulit untuk mendapatkan makanan sesuai keinginan. Selain itu, AM juga mengeluhkan lokasi tempat kerja yang jauh dari kota terdekat, yang membuat karyawan sulit untuk membeli kebutuhan sehari-hari atau hanya untuk *refreshing* menghilangkan penat setelah bekerja.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan AAP yang berusia 45 tahun yang merupakan mandor pada perusahaan tersebut. AAP menyatakan bahwa, untuk semua karyawan di perusahaan tersebut, perusahaan memberikan kebijakan libur sekali tiga bulan selama seminggu. Hal tersebut membuat karyawan disana mengeluhkan hal itu karena waktu yang didapat untuk cuti hanya sebentar untuk bertemu keluarga. Selain itu buruknya kualitas jaringan telekomunikasi di lokasi bekerja, yang menyulitkan karyawan disana untuk berkomunikasi dengan keluarganya. Meskipun gaji yang diterima cukup besar, namun karyawan disana juga menghadapi kesulitan dalam memperoleh makanan yang diinginkannya, mengingat lokasi tempat kerja yang jauh dari pusat keramaian.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan SL usia 27 tahun. SL merupakan karyawan yang bertugas di bagian keamanan. SL menyatakan bahwa bekerja di lokasi yang terisolasi dan dengan sumber daya manusia (SDM) yang

masih terbatas, menyebabkan karyawan disana mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, SL juga mengungkapkan bahwa meskipun gaji yang diterima cukup baik, namun karyawan disana menghadapi kesulitan untuk memperoleh apa yang diinginkannya, karena harus terlebih dahulu pergi ke kota terdekat.

Ketiga wawancara peneliti tersebut merupakan sebagian contoh karyawan yang mengeluhkan dan tidak nyaman dengan lokasi mereka bekerja. Lingkungan kerja yang jauh dari pemukiman warga yang jarak kota terdekat sekitar 15 Kilo Meter serta berada di dalam kawasan hutan lindung membuat karyawan susah untuk mendapat makanan yang mereka inginkan, selain itu juga sulit untuk mengakses jaringan telekomunikasi. Sulitnya untuk mengakses jaringan tersebut membuat karyawan di sana susah untuk berkomunikasi dengan keluarga, kerabat ataupun teman. Karena sebagian karyawan sudah memiliki keluarga, membuat karyawan tersebut harus jauh dari keluarganya.

Tidak hanya itu aturan dan kebijakan perusahaan yang hanya membolehkan karyawan untuk cuti sekali tiga bulan selama satu minggu membuat karyawan yang sudah berkeluarga dan berasal dari luar daerah tidak merasakan kepuasan karena waktu cuti yang hanya sebentar dan hanya seminggu. Jam kerja yang terbilang penuh dari Senin sampai Jum'at dimana karyawan disana masuk jam 08.00 pagi dan pulang jam 17.30 sore kecuali pada hari Sabtu yang hanya bekerja setengah hari. Hal tersebut membuat karyawan disana hanya libur pada hari Minggu saja. Sebagian dari karyawan disana juga mengambil lembur untuk menyelesaikan tugas mereka. Lokasi yang jauh dari kota dan keramaian serta libur yang hanya

pada hari Minggu saja membuat karyawan disana kurang mendapatkan hiburan untuk *refreshing* ketika di hari libur.

Sistem kerja di perusahaan tersebut dapat diibaratkan seperti sistem kerja yang sangat menekan, di mana karyawan dituntut untuk mengejar target tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai contoh, pada karyawan lapangan yang terlibat dalam pekerjaan pengecoran, mereka sudah memiliki jadwal yang ditentukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Selain itu, kebijakan perusahaan terkait perpanjangan kontrak karyawan juga berbeda dari kebanyakan perusahaan pada umumnya. Perusahaan ini hanya memberikan kontrak perpanjangan selama satu bulan, padahal umumnya kontrak perpanjangan dilakukan selama tiga bulan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian bagi karyawan mengenai perpanjangan kontrak kerja mereka. Kebijakan ini diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan fleksibilitas dalam mengakhiri kontrak kerja jika karyawan tersebut dinilai tidak memenuhi kinerja yang diharapkan.

Meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas bagi karyawan, seperti asrama sebagai tempat tinggal, perlengkapan kerja, tiket transportasi, serta berbagai tunjangan lainnya, pada kenyataannya tetap ada keluhan dari para karyawan yang bekerja di PT tersebut. Berdasarkan penjelasan dan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan di PT tersebut masih memerlukan perhatian dan penanganan lebih lanjut.

Berdasarkan data yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa mengelola karyawan untuk aset sumber daya manusia adalah aspek krusial dan tidak dapat dianggap sederhana oleh setiap perusahaan atau organisasi. Hal ini

karena karyawan tidak hanya membawa keterampilan, tetapi juga membawa pikiran, emosi, status sosial, harapan, serta latar belakang dan kondisi yang beragam. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu menyediakan berbagai hal yang dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Menurut Harter, Schmid, dan Keyes (2003), individu dengan tingkat kecerdasan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, disiplin dalam jam kerja mereka, memiliki tingkat motivasi yang tinggi, dan dapat bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Faktor-faktor ini secara keseluruhan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta mendorong terciptanya tenaga kerja yang loyal, berdedikasi, berpengalaman, dan memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penyediaan kesejahteraan psikologis bagi karyawan dapat menumbuhkan rasa tenang, semangat dalam bekerja, dedikasi, kedisiplinan, serta loyalitas terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kemungkinan terjadinya pergantian tenaga kerja (Hasibuan, 2005). Kesejahteraan psikologis dianggap sebagai indikator kunci dari keberhasilan profesional individu serta kemampuan perusahaan untuk memenuhi tuntutan karyawan (Orsila, Luukkaala, Manka, & Nygrad, 2011). Ketika karyawan memiliki tingkat kesejahteraan yang baik, mereka akan merasa lebih nyaman dan tenang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya (Wijayanto, 2017). Oleh karena itu, penting bagi individu untuk memiliki strategi dalam bertahan dan berkembang di tengah kondisi tersebut.

Salah satu pendekatan untuk memahami bagaimana individu dapat bertahan dan berkembang dalam situasi sulit adalah dengan menggunakan konsep *adversity*

quotient. *Adversity quotient* (AQ), diperkenalkan oleh Stoltz (1997), menggambarkan kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, dan mengatasi tantangan serta kesulitan. Dalam konteks kerja di daerah terisolir, *adversity quotient* menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana karyawan mampu beradaptasi dengan situasi sulit dan tetap menjaga kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *adversity quotient* tinggi cenderung memiliki resiliensi yang lebih baik, mampu mengatasi tekanan, dan lebih optimis dalam menghadapi masalah. Hal ini berbanding lurus dengan kemampuan mereka untuk menjaga kesejahteraan psikologis meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang. Sebaliknya, karyawan dengan *adversity quotient* rendah cenderung lebih rentan terhadap stres dan penurunan kualitas hidup.

Adversity quotient (AQ) adalah kemampuan untuk mengubah tantangan dan hambatan menjadi suatu peluang untuk meraih kesuksesan, karena dengan *adversity quotient*, seorang individu mampu melewati suatu masalah dengan baik (Stoltz, 2000). Menurut Nashori mendefenisikan *adversity quotient* sebagai kemampuan seorang individu untuk memanfaatkan kecerdasan yang dimiliki dalam membimbing, mengubah perspektif, dan bertindak dalam menghadapi tantangan atau kesulitan yang dapat menyebabkan penderitaan. Meskipun terdapat variasi dalam definisi-definisi ini, semuanya menekankan pada kemampuan fisik atau mental seseorang untuk mengatasi masalah yang dihadapinya (Leman dan Cinnirella, 2007).

Menurut temuan penelitian oleh Dewi (2022), orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi juga memiliki *adversity quotient* yang tinggi,

dengan pengaruh sebesar 5,3%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *adversity quotient* turut berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis seseorang. Selain itu, Stewart (2020) menyatakan bahwa orang dengan *adversity quotient* (AQ) yang tinggi mampu untuk menghadapi dan mengatasi berbagai tantangan dan rintangan yang mereka alami untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah, karena mereka dapat berpikir lebih jernih dan tenang. Sebaliknya, jika kesejahteraan psikologisnya rendah, hal ini akan berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan masalah hidup (Atalia, Chairilisyah, dan Febrialismanto, 2020). Oleh karena itu, semakin baik *adversity quotient* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologi yang karyawan tersebut rasakan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan *psychological well-being* pada karyawan PT. China State Construction di Sumatra Utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan *adversity quotient* dengan *psychological well-being* pada karyawan PT. China State Construction Overseas Development Shanghai?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa kategorisasi *adversity quotient* pada karyawan PT. China State Construction?
2. Apa kategorisasi *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) pada karyawan PT. China State Construction ?
3. Apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) pada karyawan PT. China State Construction ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kategorisasi *adversity quotient* pada karyawan PT. China State Construction.
2. Untuk mengetahui kategorisasi *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) pada karyawan PT. China State Construction
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) pada karyawan PT. China State Construction.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat

menambah pengetahuan dan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana (kesejahteraan psikologi) pada karyawan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian tentang hubungan antara *adversity quotient* dengan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) pada karyawan ini akan berkontribusi pada pengembangan ilmu psikologi secara umum, serta khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga masukan bagi berbagai pihak diantaranya:

a. Bagi subjek

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan dan informasi subjek tentang hubungan antara *adversity quotient* dengan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) pada karyawan.

b. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber informasi yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi peneliti dalam melakukan penelitian, serta menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

F. Sitematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibuat berdasarkan pedoman struktur laporan ilmiah penelitian kuantitatif yang diambil dari buku pedoman penulisan Skripsi PI UIN IB. Penulisan diawali dengan cover, lembar berikutnya adalah kata pengantar, lembar berikutnya adalah daftar isi dan untuk penjabaran BAB sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, perspektif islam variabel penelitian, hubungan antara variabel, penelitian relevan, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian

BAB III : Metode penelitian yang terdiri dari, jenis penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi konseptual dan operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV : Hasil dan pembahasan yang terdiri dari pelaksanaan penelitian, gambaran subjek penelitian, hasil dan pembahasan penelitian

BAB V : Terdiri atas kesimpulan dan saran.