

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan psikologis dalam bidang psikologi merujuk pada kondisi individu yang ditandai oleh kebahagiaan, tingkat kepuasan hidup yang tinggi tanpa gejala depresi, dan kemampuan untuk mengembangkan diri serta minat dan bakat yang dimiliki. Ini menggambarkan upaya setiap orang untuk menjaga dan mengelola emosinya dengan baik, sehingga menghasilkan energi positif, sehingga menciptakan kesejahteraan psikologis yang positif. Kesejahteraan psikologis yang positif ini akan mempengaruhi perilaku dan interaksi individu dalam pekerjaan dan komunikasi dengan orang lain.¹

Diener Mengatakan Kesejahteraan Psikologis yang positif bisa berasal dari berbagai sumber, contohnya melalui pekerjaan, di mana seseorang dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan menjalin hubungan yang positif dengan rekan-rekan kerja. Sebaliknya, menurut Rook Kesejahteraan Psikologis bisa terganggu secara negatif, misalnya akibat lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, kesulitan dalam menyelesaikan tugas kerja, hubungan yang negatif dengan rekan kerja dan orang lain.²

¹ Hakim Lukmanul, *Pentingnya Kesejahteraan Psikologis dalam dunia kerja*, Dosen Fakultas Psikologi dan Humaniora, Universitas Sumbawa

² Kadir Osman, Omar Moch Zaidi, Rasul Mohammad sattu dan Zaharimi Azami, *Mobiliti Kerjaya Garduan Wanita*, Jurnal Refleksi Kepemimpinan Jilid III (2020)

Tingkat Kesejahteraan Psikologis seorang karyawan dipengaruhi oleh bagaimana ia mengevaluasi pengalaman hidupnya selama bekerja. Kondisi kerja, baik yang menyenangkan maupun tidak, dilihat sebagai konsep pengalaman psikologis dalam diri seorang karyawan.³

Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan cerminan emosi yang dirasakan seorang karyawan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar rekan kerja dan hubungan karyawan dengan pimpinan.⁴ Kepuasan kerja karyawan akan dirasakan ketika sesuatu yang dia usahakan untuk perusahaan sesuai dengan timbal balik yang karyawan harapkan, dan begitupun sebaliknya. Apabila karyawan merasa tidak ada rasa puas dalam dirinya seperti usaha yang dia lakukan untuk perusahaan tidak diapresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan merasa kecewa dan tidak ada rasa kesenangan dalam dirinya ini disebut dengan ketidakpuasan kerja. Hal ini jika dibiarkan dalam jangka waktu yang lama maka dampak yang akan didapat oleh perusahaan sangat besar akibatnya kinerja karyawan yang menurun sampai dampak yang paling besar yaitu banyak karyawan yang mengundurkan diri untuk mencari perusahaan baru yang lebih baik.⁵

Para karyawan di PDAM Tirta Dhaha bekerja sama dalam pekerjaan mereka. Hal ini dibuktikan dengan dedikasi karyawan dalam mencari pelanggan.

³ Nopiando Bambang, *Hubungan Antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan Outsourcing*, *Jurnal of Social and Industrial Psychology* (2012)

⁴ Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Management Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan : Unpam Press, 2019), 142

⁵ *Ibid*, 142

Setiap bulannya karyawan diberikan target mencari pelanggan. Meskipun perusahaan ini sudah memiliki tim pemasaran tersendiri, tetapi para karyawan saling bersaing dalam mencari pelanggan baru. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara oleh peneliti kepada salah satu karyawan yang berinisial HD yang menyatakan dianjurkan untuk setiap karyawan mencari pelanggan dalam satu bulannya, yang didorong oleh rasa empati pada perusahaan.⁶ Dari hasil wawancara ini para karyawan sudah ditanamkan sikap empati yang apabila hal ini terus dirawat dan dijaga secara terus menerus akan menimbulkan hubungan yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Kesejahteraan Psikologis di PDAM Tirta Dhaha terbilang tinggi, dilihat dari lamanya kesetiaan karyawan tersebut bekerja. Kesetiaan dalam kesejahteraan psikologis berkaitan dengan rasa pengabdian, Karyawan yang memiliki rasa pengabdian tinggi mempunyai rasa nyaman dalam bekerja, menurut wawancara dari salah satu karyawan berinisial AG menyatakan bahwa di PDAM sekitar 80% karyawan sudah lama bekerja disini 7 tahun ke atas, bahkan ada yang mencapai 30 tahun sampai masa pensiun.⁷

Selain kepuasan pekerjaan, pengaturan diri juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Pengaturan diri

⁶ Hasil wawancara dengan karyawan inisial HD bidang personalia, 21 November 2022 di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri

⁷ Hasil Wawancara dengan karyawan inisial A bidang umum, 05 Desember 2022 di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri

merujuk pada upaya individu untuk mengelola respons- respons mereka, seperti mengendalikan pikiran, mengatur emosi, dan menguasai tindakan impulsif. Menurut Bandura, manusia memiliki kemampuan untuk mengatur diri sendiri, menciptakan dukungan kognitif melalui observasi dan pemikiran, menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan memberikan konsekuensi melalui hukuman terhadap perilaku mereka. Hal ini memungkinkan terjalinnya hubungan saling memengaruhi antara lingkungan, perilaku, dan individu itu sendiri.⁸

Seseorang yang memiliki kecenderungan untuk bekerja keras seringkali memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan. Regulasi diri tidak hanya melibatkan usaha untuk mencapai tujuan, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk menghindari gangguan dari lingkungan dan dorongan emosional yang dapat mengganggu perkembangan individu. Galinsky mengemukakan bahwa individu dengan regulasi diri yang baik memiliki kemampuan untuk mengendalikan pikiran, emosi, dan perilaku mereka guna mencapai kesuksesan, baik dalam konteks lingkungan, pekerjaan, maupun masyarakat.⁹

Berdasarkan uraian diatas, Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan kepuasan kerja dan regulasi diri dengan kesejahteraan psikologis pada

⁸ Papalia Old & Feldan, Human Development Perkembangan Manusia, (2009), 292

⁹ Jurnal Psiko-edukasi (Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Konseling), Hubungan Antara Regulasi diri dan Penyesuaian Akademik Mahasiswa Angkatan 2019 Program Studi bimbingan dan konseling, Fakultas Pendidikan dan Bahasa, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Vol.19 Issue 1, (2021), hlm 107

karyawan, hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat menciptakan sebuah sikap dan perilaku yang mempengaruhi kehidupan karyawan lebih baik. Sedangkan, regulasi diri menjadi sangat penting dalam memfokuskan diri pada tujuan pekerjaannya, serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang karyawan harus berdasarkan regulasi, sehingga akan terbentuk sebuah lingkungan kerja yang akan membuat perusahaan lebih berkembang. selain itu, sikap dan perilaku juga akan menjadi hasil berupa perasaan sejahtera secara psikologis pada karyawan yang bekerja. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti hubungan ketiga variabel tersebut, yakni dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dan Regulasi Diri dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Hubungan Kepuasan kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri?
2. Bagaimana Hubungan Kepuasan kerja dan Regulasi diri dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Hubungan Kepuasan kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri?
2. Untuk Mengetahui Hubungan Kepuasan kerja dan Regulasi diri dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangsih keilmuan terhadap pengembangan kajian psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja, regulasi diri dan kesejahteraan psikologis bagi karyawan pada umumnya.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat meningkatkan pemahaman perusahaan maupun instansi atau orang yang memperkerjakan karyawan.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan penjelasan mengenai isi singkat kajian- kajian yang pernah diteliti atau tulisan-tulisan yang ada terkait topik atau masalah yang diteliti.

1. Jurnal Maneksi vol 7, No 1 Juni 2018 oleh Joy Krismarwaty Tasema dengan judul “*Hubungan antara psychological well being dan kepuasan kerja pada karyawan di kantor X* “ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sample pada penelitian ini berjumlah 59 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan skala. Pengujian validitas dan reabilitas instrumen. uji normalitas, uji linieritas dan uji korelasi diolah dengan bantuan SPSS 16.0 for windows dalam proses komputasinya. Hasil penelitian menyimpulkan : 1) Ada

hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa jika *psychological well being* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan sebaliknya *apabila psychological well being* rendah maka kepuasan kerja juga rendah. 2) Tingkat *Psychological well being* pada karyawan di Kantor X tergolong tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 81,90%. Artinya karyawan di Kantor X sudah memahami dan menerima berbagai aspek kehidupan termasuk di dalamnya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi. 3) Tingkat kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X tergolong tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 49,25%. Artinya karyawan di Kantor X sudah memahami dan menerima berbagai aspek sikap kerja dalam bekerja.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian terdahulu menggunakan uji korelasi, sedangkan pada penelitian yang akan datang menggunakan uji regresi sederhana. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah Sama- sama menggunakan pendekatan kuantitatif, mempunyai tujuan yang sama untuk melihat Hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Kemudian memiliki kesamaan sample yaitu karyawan.¹⁰

¹⁰ Tasema Joy Krismawaty, Hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja pada karyawan di kantor X, Jurnal Maneksi Vol 7, No 1, Juni 2018

2. Gajah Mada Journal of psychology, volume 5, No 2 2019, Jurnal “*Hubungan stress dan kesejahteraan (well being) dengan moderasi kebersyukuran*”, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 349 responden dewasa muda (264 perempuan, 85 laki- laki) dengan rentang usia 20-40 tahun (M= 22-20). Teknik pengumpulandata menggunakan skala. Metode anlisis data yang digunakan dalam penelitianini dengan menggunakan metode analisis mederatet regression analysis. Pengujian hipotesis uji regresi moderasi (persamaan dua). Hasil penelitianmenyimpulkan : 1) Hasil pengujian menunjukkan nilaikoefisien β_1 sebesar -0,788 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan variabel stres terhadap kesejahteraan. 2) Hasil uji hipotesis dengan menggunakanmoderated regressionanalysis Nilai F dari persamaan 2 yaitu 85,177 dengan nilai signifikasi $0,000 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa stres daninteraksi (stres dan kebersyukuran) secara bersama-sama memengaruhi kesejahteraan. 3) Pada penelitian ini ditemukan sebanyak 83 (23,78%) subjek mengalami tingkat stres yang rendah, 238 (62.19%) mengalami stres tingkat sedang, dan yang mengalami tingkat stres tinggi yaitu sebanyak 28 (8,0%) dari 349 subjek penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian terahulu dengan penelitian dengan penelitianyang akandilakukan adalah pada variabel penelitian . pada penelitian terdahulu variabel penelitian adalah stres dihubungkan dengan kesejahteran

dengan moderasi kebersyukuran. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel kepuasan kerja dan regulasi diri dengan kesejahteraan psikologis. Selain itu lokasi penelitian juga berbeda pada penelitian terdahulu di lakukan pada dewasa muda berdomisili aceh, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.¹¹

3. Jurnal Penelitian Psikologi, volume 9 No 5 Tahun 2022 oleh Nur Eka Rahmawati dan Meita Santi Budiani dengan judul “ Hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan pada mahasiswa semester akhir fakultas ilmu pendidikan dalam masa pandemi covid-19”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif responden ini berjumlah 35 orang, subyek dalam penelitiannya Mahasiswa fakultas ilmu pendidikan Unesa yang memasuki semester delapan ke atas. Metode analisis data dengan uji deskriptif, uji normalitas *kolmogrov – smirnov*, uji linearitas dan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Adanya korelasi yang signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan pada mahasiswa semester akhir fakultas ilmu pendidikan dalam masa pandemi. 2) berdasarkan nilai hasil uji hipotesis yang memperoleh taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). 3) Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan antara variabel X dan variabel Y memiliki ikatan yang berbanding dibuktikan oleh hasil nilai yang diperoleh

¹¹ Manita Erlis, Mawar Pury Marty, Khairani Mega & Sari Kartika, Hubungan Stres dan Kesejahteraan (well-being) dengan Moderasi Kebersyukuran, Gadjah Mada Journal of Psychology, Vol 5, No 2 (2019)

pada uji korelasi pearson yakni sebesar $-0,634$. 4) semakin meningkat regulasi diri yang dimiliki mahasiswa berpengaruh untuk menurunkan angka kecemasan yang dialami mahasiswa sebaliknya ketika regulasi diri mahasiswa menurun maka meningkatkan kecemasan pada mahasiswa.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel regulasi diri dihubungkan dengan variabel kecemasan. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel kepuasan kerja dan regulasi diri dihubungkan dengan kesejahteraan psikologis. Sample yang digunakan juga berbeda, Pada penelitian terdahulu menggunakan sample siswa sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan mengambil sample karyawan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif.¹²

4. Jurnal IKRA-ITH Humaniora Vol 3 No 3 Bulan November 2019 Judul “Hubungan antara Regulasi diri dan *Psychological Well Being* dengan Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir jurusan kesejahteraan sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”. Oleh Dinda Mutiarachmah dan Anatasia Sri Maryatmi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala likert. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah

¹² Rahmawati Nur Eka dan Budiani Meita Santi, Hubungan Antara Regulasi diri dengan Kecemasan pada Mahasiswa semester akhir fakultas ilmu pendidikan dalam masa pandemi covid-19, Jurnal Psikologi Vol 9 No 5 (2022)

mahasiswa tingkat akhir fakultas ilmu dakwah dan ilmu komunikasi jurusan kesejahteraan sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Yang berjumlah 86 orang. Untuk pengujian data penelitian dilakukan dengan menggunakan *bivariate correlation* dan *multivariate corelation* dengan bantuan program komputer SPSS versi 22.0 for windows.

Hasil penelitian menyimpulkan : 1) Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara regulasi diri dengan kecemasan dalam menghadapi persaingan dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir jurusan kesejahteraan sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang berarti bahwa tingkat kecemasan dalam dalam menghadapi persaingan dunia kerja dapat di turunkan dengan cara meningkatkan kemampuan regulasi diri. 2) terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara psychological well being dengan kecemasan dalam menghadapi persaingan dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir jurusan kesejahteraan sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang berarti bahwa tingkat kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat di turunkan dengan cara meningkatkan kemampuan psychological well being. 3) serta terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dan psychological well being dengan kecemasan yang dihadapi oleh mahasiswa jurusan kesejahteraan sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam menghadapi persaingan dunia kerja dengan koefisien (R^2) sebesar 0.559 menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel regulasi diri dan psychological well being terhadap kecemasan dalam

menghadapi dunia kerja sebesar 55.9%.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel regulasi diri dan *Psychological well being* yang dihubungkan dengan kecemasan sedangkan pada penelitian yang akan datang Regulasi diri dan *Psychological well being* dihubungkan dengan variabel kepuasan kerja. Sample yang digunakan juga berbeda, Pada penelitian terdahulu menggunakan sample mahasiswa tingkat akhir sedangkan pada penelitian akan datang menggunakan sample karyawan. sedangkan,

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode likert.¹³

5. Jurnal penelitian psikologi, volume 8 nomor 7 tahun 2021 oleh Rahama Khalidan dan Izzati Umi Anugerah dengan judul “ Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well being pada karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek berjumlah 120 orang yakni karyawan perusahaan X yang menjadi subyek penelitian. Menggunakan analisis korelasional. Hasil penelitian menyimpulkan : 1) uji korelasi yang telah dilakukan didapatkan hasil nilai signifikansi dari uji hipotesis antara variabel

¹³ Mutiarachmd Dinda dan Sri Maryatmi Anastasia, *Hubungan Antara Regulasi diri dan Psychological well being dengan Kecemasan dalam Menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir jurusan kesejahteraan sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, Jurnal IKRA-ITH Humaniora Vol 3 No 3 (2019)

dukungan sosial dengan psychological well being yaitu sebesar 0,000 dimana signifikansi (p) dari nilai tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hasil uji tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

2) pada uji korelasi juga di dapatkan juga di dapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,433 ($r = 0,433$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel psychological well being dengan dukungan sosial memiliki tingkat hubungan tergolong sedang. Pada hasil tersebut juga menunjukkan hubungan yang positif, hubungan positif menunjukkan kedua variabel memiliki arah yang sama. Hal tersebut berarti bahwa apabila variabel dukungan sosial tinggi, maka akan diikuti dengan tingginya variabel psychological well being. Begitu pula sebaliknya apabila variabel dukungan sosial rendah, maka variabel psychological well being juga akan rendah. Perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Dukungan sosial dihubungkan dengan variabel *Psychological well being*. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel kepuasan kerja dan regulasi diri dihubungkan dengan kesejahteraan psikologis. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek yang sama yakni karyawan.¹⁴

¹⁴ Rahma Khalidan dan Anugerah Izzah Umi, *Hubungan Antara dukungan Sosial dengan Psychological well being pada karyawan*, Jurnal Psikologi Vol 8 No 7 (2019)