

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, peran perempuan di dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan. Di masa lalu, perempuan biasanya memegang peran sebagai ibu rumah tangga yang mengurus keluarga. Namun, saat ini, semakin banyak perempuan yang meniti karir sebagai profesional. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia meningkat dari 38,78% pada tahun 2010 menjadi 48,50% pada tahun 2022. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyak perempuan yang memilih untuk bekerja di luar rumah.¹

Perubahan ini didorong oleh beberapa faktor yang saling terkait. Pertama, meningkatnya tingkat pendidikan membuka peluang yang lebih luas bagi perempuan. Kemajuan teknologi juga memiliki dampak signifikan, menciptakan peluang kerja baru yang lebih fleksibel. Perempuan sekarang dapat dengan lebih mudah menjalankan pekerjaan sambil tetap mengurus keluarga. Dengan demikian, perubahan zaman ini memberikan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat.

Alasan perempuan memilih bekerja di luar rumah meliputi faktor ekonomi, keterampilan individu, kebutuhan akan aktualisasi diri, dan dorongan pribadi untuk berperan dalam Masyarakat.² Namun, saat ini, banyak perempuan yang bekerja sambil menanggung beban pekerjaan rumah guna meningkatkan penghasilan keluarga. Bekerja tidak hanya sekadar mencari uang, melainkan juga menjadi bagian dari kehidupan bermasyarakat agar individu dapat diterima dan

¹ <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDY2IzI=/perempuan-sebagai-tenaga-profesional--persen-.html> (diakses pada 26 Maret 2024, pukul 22.10).

² Linandar, Tidar Noffitri, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Karier Wanita*, <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/15180?show=full> (diakses pada 26 Maret 2024, pukul 22.18).

dihargai serta menjadi produktif.³ Pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan diri dan berkontribusi pada perbaikan kondisi kehidupan dan lingkungan sekitarnya.

Saat ini, laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama di dunia kerja. Berbagai pekerjaan tersedia bagi perempuan, salah satunya adalah di sektor perbankan. Jumlah perempuan yang bekerja di bank telah meningkat pesat dari waktu ke waktu. Jika dahulu perempuan cenderung mendominasi posisi staf junior dan administratif, kini mereka dapat menempati berbagai posisi, termasuk posisi senior dan pimpinan. Terdapat penurunan dalam diskriminasi dan stereotip gender. Faktor-faktor seperti emansipasi wanita, peningkatan pendidikan, kebijakan afirmatif, dan teknologi telah mendorong kemajuan ini. Di Indonesia, persentase pegawai perempuan di sektor jasa keuangan (termasuk perbankan) mencapai 45,8% pada tahun 2022, menunjukkan bahwa perempuan dapat memegang berbagai posisi penting di perbankan, mulai dari teller hingga eksekutif.⁴

Pekerjaan sebagai karyawan bank dianggap prestisius oleh masyarakat karena tanggung jawab mereka dalam menyimpan dan menyalurkan dana masyarakat. Namun, pekerjaan ini juga memiliki tantangan tersendiri. Karyawan bank sebenarnya harus menghadapi tekanan besar, termasuk pencapaian target bulanan, kerja lembur, peran ganda sebagai ibu rumah tangga, dan mempertahankan penampilan fisik.

Perempuan yang bekerja di sektor perbankan menghadapi tantangan yang signifikan, terutama di bidang pemasaran. Mereka harus mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Tantangan yang sama juga dihadapi oleh karyawan di bagian frontliner dan back office. Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan setiap bulan menjadi pemicu bagi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja.

³ Anshori, N. S. (2013). *Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta*. CIRED - Open Access Proceedings Journal, 2(July), 157–162. <http://journal.unair.ac.id/downloadfull/JPIO5616-50248bb6d6fullabstract.pdf>

⁴ <https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-dorong-peran-aktif-perempuan-di-segala-bidang> (diakses pada tanggal 26 Maret 2024 pukul 22.30)

Dari perspektif psikologi, terdapat sejumlah faktor yang berkontribusi, khususnya bagi wanita yang bekerja di sektor perbankan. Banyak perempuan yang bekerja sebagai pegawai bank juga memiliki peran sebagai ibu rumah tangga. Konflik antara keluarga dan pekerjaan dapat menghambat keberhasilan perempuan profesional dalam menjalankan peran mereka sebagai ibu rumah tangga dan karyawan. Tantangan lainnya termasuk tekanan untuk selalu mempertahankan penampilan fisik yang menarik di tempat kerja, serta target yang harus dicapai setiap bulan, yang menjadi suatu tekanan tersendiri.

Semua ini dapat berdampak pada kesehatan fisik, mental, dan psikologis, serta pada keharmonisan keluarga dan kesejahteraan psikologi perempuan. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan munculnya masalah dalam kesejahteraan psikologi individu tersebut.

Psychological well-being adalah elemen krusial untuk kesehatan mental dan fisik, terutama bagi individu berusia 18 hingga 26 tahun. Kebahagiaan merupakan aspek yang diinginkan oleh semua orang dari berbagai usia dan latar belakang. Kesejahteraan psikologis dianggap sebagai hak setiap individu, mencakup baik aspek fisik maupun mental. Menurut Ryff, *psychological well-being* adalah kemampuan seseorang untuk memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri dan orang lain, membuat keputusan, mengelola perilaku, serta menciptakan lingkungan yang memenuhi kebutuhan dan tujuan hidup mereka. Ini melibatkan otonomi, kemampuan untuk mengendalikan lingkungan, tanggung jawab pribadi terhadap makna hidup, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.⁵

Robert S. Lazarus & Susan Folkman mendefinisikan tekanan kerja sebagai hubungan antara seseorang dan lingkungannya yang dinilai melebihi sumber daya dan kemampuan kopingnya, sehingga dapat membahayakan kesehatannya. Dari definisi tersebut, jelas bahwa tekanan kerja dapat menyebabkan stres jika tidak ditangani dengan baik, yang pada gilirannya dapat mengganggu kesejahteraan karyawan.⁶

⁵ Ryff, C.D. (1989). *Happiness is Everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological Well-Being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

⁶ Lazarus, R.S & Folkman, S. 1984. *Stress appraisal and coping*. Newyork : Springer Publishing Company.Inc. 67-69

Survei yang dilakukan oleh Mindtera, sebuah startup di Indonesia yang berfokus pada pengembangan diri, menemukan bahwa pada tahun 2022, 8 dari 10 organisasi telah menyadari perlunya memperhatikan kesehatan mental karyawan, terutama *psychological well-being*. Namun, kurang dari 20% perusahaan telah mengambil tindakan nyata untuk mengatasi masalah ini. Beberapa alasan termasuk kurangnya rencana tindakan yang komprehensif atau pandangan bahwa *psychological well-being* karyawan adalah masalah pribadi yang harus ditangani oleh individu secara sendiri.⁷

Di Indonesia, masih banyak orang yang menganggap *psychological well-being* sebagai hal yang tabu, karena kurangnya pemahaman, stigma, dan pandangan tradisional yang belum berkembang. Kementerian Tenaga Kerja Indonesia telah memasukkan *psychological well-being* dalam peraturan menteri tahun 2018, yang mewajibkan perusahaan atau pengusaha untuk menerapkan manajemen stres guna membantu mencegah masalah kesehatan mental pada karyawan mereka.

Gambar 1.1 Data Presentasi Pekerja di Dunia yang Mengalami Stress



(Sumber: <https://dataindonesia.id/varia/detail/hasil-survei-pekerja-di-dunia-yang-mengalami-stres-pada-20092022>)

Berdasarkan data yang tergambar pada Gambar 1.1, terlihat bahwa stres terkait pekerjaan terus mengalami peningkatan di seluruh dunia. Hal serupa terjadi di Indonesia, di mana banyak karyawan mengalami stres namun tetap bekerja

⁷ <https://www.mindtera.com/article-posts/meningkatkan-produktivitas-karyawan> (diakses pada tanggal 26 Maret 2024, pukul 22.27).

meskipun sebenarnya ingin berhenti, karena dorongan tuntutan yang tidak ada habisnya. Hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja yang pada akhirnya dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Psychological well-being karyawan juga memiliki dampak langsung pada tingkat kinerja. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan tunjangan kepada karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Keyes menemukan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi lebih kooperatif, tepat waktu, jarang absen, dan dapat bekerja lebih lama. Ini membuat mereka lebih produktif dan memberikan perusahaan karyawan yang setia, berdedikasi, dan berpotensi tinggi.⁸

Kesehatan mental yang buruk memiliki dampak negatif tidak hanya pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. *Psychological well-being* memiliki peran penting dalam kesejahteraan masyarakat secara umum dan menjadi dasar bagi perilaku positif. *Psychological well-being* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Peterson menyebut kontrol diri sebagai faktor penting, sementara Nolen-Hoeksema dan Rusting menekankan peran gender.⁹ Penelitian ini fokus pada dua faktor tersebut: kontrol diri, yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan baik dan menghindari hal yang tidak diinginkan, serta gender, yang berhubungan dengan mood dan perilaku seperti kesedihan, kecemasan, atau ketakutan.

Menurut teori perbandingan sosial Festinger, individu cenderung membandingkan diri mereka dengan orang lain untuk menilai situasi mereka sendiri. Bersyukur atas apa yang dimiliki dapat mengurangi keinginan untuk membandingkan diri dengan orang lain yang mungkin lebih beruntung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan hidup dan mengurangi kecemburuan sosial.¹⁰

⁸ Keyes, Corey L.M., & Magyar-Moe, Jeanna L. *The Measurement and Utility of Adult Subjective Well Being*. In Lopez, Shane J., & Snyder, C.R. (ed). 2003. *Positive Psychological Assessment; A Handbook of Models and Measures*. Washington DC: American Psychological Association.

⁹ Deal, T.E., & K.D. Peterson (1999). *Shaping school culture: the heart of leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

¹⁰ Festinger, L. (1954). *A theory of social comparison processes*. SAGE, 7(2), 117–140.

Teori positif Seligman & Peterson menjelaskan bahwa kebersyukuran merupakan salah satu kekuatan karakter yang berkontribusi pada kebahagiaan dan kesejahteraan. Memupuk rasa syukur dapat meningkatkan emosi positif, keoptimisan, dan ketahanan. Fokus pada aspek positif kehidupan dapat mengalihkan perhatian dari hal-hal negatif dan mendorong perilaku prososial. Kesimpulannya, kebersyukuran merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan hidup seseorang, terlepas dari situasi apapun yang dihadapi.¹¹

CIMB Niaga Kediri Raya, yang berlokasi di Kota dan Kabupaten Kediri, adalah cabang penting dari CIMB Niaga, salah satu bank yang terus berkembang di Indonesia. Bank ini menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan gender dengan perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang seimbang.¹²

Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan CIMB Niaga Kediri Raya, peneliti berhasil mengidentifikasi sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh kantor tersebut. Ditemukan bahwa perusahaan seringkali mengubah aturan target yang sebelumnya sudah ada menjadi lebih tinggi, yang dapat mempengaruhi etos kerja dan kualitas para karyawan. Stres kerja yang diakibatkan oleh tekanan kerja sangat berkaitan erat dengan *psychological well-being* karena keduanya sering dianggap saling tumpang tindih dan mempengaruhi satu sama lain.

Sebagian karyawan merasa beban kerja yang berat, terutama karena jam kerja yang tidak menentu dan kewajiban untuk siap selama 24 jam jika sewaktu-waktu mendapat panggilan tugas dari kantor. Selain itu, target yang tinggi dari atasan dan tuntutan dari perusahaan, ditambah dengan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, sering membuat para pekerja wanita merasa tertekan dan stres. Hal-hal semacam ini memerlukan penyesuaian porsi individu dalam menangani tekanan yang diberikan.

¹¹ Peterson. (2000) *The Future Optimism*. *Journal Of American Psychologist Association*. Vol 55, hlm: 44-55

¹² <https://investor.cimbniaga.co.id/gcg/history.html?lang=id&source=corporate> (diakses pada 09 April 2022, pukul 19.29)

Waktu yang banyak dihabiskan di kantor juga menyebabkan kekurangan waktu bagi keluarga dan kepentingan pribadi, yang merupakan aspek penting dalam mengatasi kelelahan di tempat kerja. Namun, kenyataannya, karyawan terus bergelut dengan tugas-tugas pekerjaan dan target yang harus dicapai untuk memenuhi ketentuan yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memilih karyawan CIMB Niaga Kediri Raya sebagai subjek penelitian karena sesuai dengan fenomena yang dijelaskan sebelumnya dan adanya gangguan *psychological well-being* di kantor tersebut akibat tekanan kerja dari perusahaan. Banyak karyawan memiliki dua peran, yaitu sebagai pengurus rumah tangga dan karyawan di CIMB Niaga Kota Kediri. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah tekanan kerja dan mediasi kebersyukuran berpengaruh terhadap *psychological well-being* karyawan CIMB Niaga Kediri Raya.

Penelitian ini menawarkan wawasan mendalam mengenai hubungan antara tekanan kerja dan peran mediasi rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis, serta pengaruhnya terhadap karyawan CIMB Niaga Kediri Raya. Dalam konteks ini, penerimaan diri dan rasa syukur terbukti berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Penelitian lain seperti "Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Trimulya di Bandar Lampung" membahas hubungan antara tekanan kerja dan kinerja karyawan. Namun, perbedaan terjadi dalam hal variabel terikat dan subjek penelitian. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan, sementara penelitian ini berfokus pada *psychological well-being*. Subjek penelitian yang digunakan juga berbeda, di mana penelitian ini melibatkan karyawan CIMB Niaga Kediri Raya, sementara penelitian sebelumnya melibatkan karyawan CV Trimulya di Bandar Lampung. Meskipun demikian, keduanya menyoroti tekanan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan.¹³

¹³https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/download/587/389&ved=2ahUKEwi4zv79_5KIAxV-zjgGHS-6O4kQFnoECBkQAAQ&usg=AOvVaw0Aur5xc0Q1GWUNiUE46KeE (diakses pada tanggal 26 April 2024, pukul 22.45).

Pentingnya *psychological well-being* seseorang, yang memiliki dampak pada kinerja, kesehatan mental, dan fisik, terutama pada karyawan perempuan yang memiliki peran ganda, menunjukkan perlunya perhatian khusus. Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana hubungan antara tekanan kerja dan kebersyukuran dengan *psychological well-being*, serta dampaknya pada karyawan Bank CIMB Niaga Kediri Raya.

Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya dengan fokus pada tekanan kerja sebagai variabel independen, sementara studi sebelumnya menekankan stres. Penelitian ini melibatkan karyawan CIMB Niaga Kediri Raya, berbeda dengan generasi muda di Aceh dalam studi sebelumnya. Kesimpulannya, tekanan kerja dapat mempengaruhi *psychological well-being* secara tidak langsung melalui kebersyukuran. Rasa syukur membantu karyawan merasa lebih bersemangat dan puas dengan hidup, sedangkan ketidakpuasan sering disebabkan oleh kurangnya penerimaan dan rasa syukur.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, peneliti mengusulkan judul, "Hubungan Tekanan Kerja dan Mediasi Kebersyukuran dengan *Psychological Well-Being* pada Karyawan CIMB Niaga Kediri Raya."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah yang akan digunakan dalam kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara tekanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawati CIMB Niaga Kediri Raya?
2. Apakah kebersyukuran dapat memediasi hubungan tekanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawati CIMB Niaga Kediri Raya?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, dirumuskan sejumlah tujuan penelitian :

1. Untuk meneliti apakah ada hubungan yang diberikan antara tekanan kerja dan *psychological well-being* pada karyawan CIMB Niaga Kediri Raya.
2. Untuk meneliti apakah kebersyukuran dapat memediasi hubungan tekanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan CIMB Niaga Kediri Raya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat bagi pembaca, antara lain :

1. Manfaat teoritis

Dari segi teoritis, hasil temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memahami pengaruh antara tekanan kerja terhadap *psychological well-being* yang dimediasi oleh kebersyukuran pada karyawan CIMB Niaga Kediri Raya.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana Tekanan Kerja berhubungan terhadap *Psychological well-being* dengan mempertimbangkan peran kebersyukuran pada karyawan di Bank CIMB Niaga Kediri Raya.

- b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan yang berguna bagi mahasiswa untuk memperluas pemahaman mereka tentang ilmu pengetahuan dan psikologi.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawati di Bank CIMB Niaga Kediri Raya.

E. Penelitian Terdahulu

Saat melakukan penyusunan penelitian, referensi diperlukan untuk membantu pemahaman fokus penelitian dan sebagai pembanding. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan merujuk pada penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan judul Hubungan Antara Tekanan Kerja Dengan *Psychological well-being* Yang Dimediasi Oleh Kebersyukuran Pada Karyawati Di Bank CIMB Niaga Kediri Raya disajikan pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Trayudi	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Psychologycal Well-being</i> pada Ibu Bekerja Work From Home”	Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain penelitian korelasional	Perbedaan pada subyek. Penelitian sebelumnya pada Ibu bekerja dai rumah sedangkan pada penelitian yang akan diteliti adalah karyawati Bank CIMB Niaga Kediri Raya.	Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan dan diselenggarakan oleh peneliti yakni pada variabel Y yaitu <i>psychologycall well-being</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap <i>psychological well-being</i> pada ibu bekerja WFH. - Besar pengaruh stres kerja terhadap <i>psychological well-being</i> adalah sebesar 46,2%.

Lanjutan Tabel 1.5 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
2	Panggabean	”Pengaruh Psychological well-being dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)”	Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research.	Perbedaannya yaitu, penelitian yang akan diteliti subjek penelitiannya adalah pegawai Bank CIMB Niaga Kota Kediri.	Persamaan dengan penelitian yang akan diselenggarakan peneliti yakni ruang lingkup penelitian yaitu psychologycal well-being. Dan pada jenis penelitian adalah kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara <i>psychological well-being</i> dan kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota HPI. Serta PSW mempengaruhi lebih dibanding kepuasan kerja.

Lanjutan Tabel 1.5 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
3	Aliska Ramdayani	“Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah Kota Palopo)”	Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.	Penelitian yang akan diteliti subjek penelitiannya adalah karyawati Bank CIMB Niaga Kota Kediri sedangkan pada penelitian sebelumnya pada BRI Syariah Kota Palopo. Juga pada variabel dependennya, yang mana pada penelitian sebelumnya menggunakan kinerja karyawan dan pada penelitian ini menggunakan psychological well-being.	Persamaan dengan penelitian yang akan diselenggarakan peneliti yakni variabel independent penelitian yaitu tekanan kerja. Jenis penelitian adalah kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimensi tekanan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja.

Lanjutan Tabel 1.5 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
4	Erlis Manita, Marty Mawarpury, Maya Khairani, & Kartika Sari	“ Hubungan Stres dan Kesejahteraan (Well-being) dengan Mediasi Kebersyukuran”	Menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan sampel 349, dan metode pengambilan sample Nonprobability sampling dengan teknik incidental sampling.	Perbedaannya yaitu, penelitian yang akan diteliti subjek penelitiannya adalah pegawai Bank CIMB Niaga Kota Kediri.	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan peneliti yakni variabel stress dan kesejahteraan (Well-being) dengan mediasi kebersyukuran.	<input type="checkbox"/> Stres memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan ($\beta_1 = -0.788$; $p < 0.05$) <input type="checkbox"/> Kebersyukuran mampu memediasi hubungan stres dan kesejahteraan ($\beta_3 = 3.257$; $p < 0.05$)

Lanjutan Tabel 1.5 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
5	Xin Zhang, Wei-Min Yan, Ting-Zhu Liu	"Gratitude as a Moderator of the Relationship between Work Stress and Psychological well-being: A Study among Chinese Employees"	Menggunakan pendekatan Kuantitatif, dengan sample 328 karyawan di berbagai industri di China.	Penelitian ini berfokus pada karyawati Bank CIMB Niaga Kediri, sedangkan penelitian sebelumnya berfokus pada karyawan di berbagai industri di China.	Kedua penelitian bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara tekanan kerja dan psychological well-being yang dimediasi oleh rasa syukur. Dan kedua penelitian mungkin menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi mediasi.	<input type="checkbox"/> Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan psychological well-being. <input type="checkbox"/> Rasa syukur memediasi hubungan stres kerja dan psychological well-being. Karyawan yang lebih bersyukur lebih tahan terhadap efek negatif stres kerja.

F. Definisi Operasional

Menurut Suryani dan Hendryadi, definisi operasional mengubah definisi konseptual menjadi aktivitas atau pengukuran spesifik untuk observasi empiris. Ini dilakukan dengan mengidentifikasi dimensi perilaku atau aspek yang ditunjukkan oleh konsep.¹⁴

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi pada hubungan antara tekanan kerja dengan *Psychological well-being* yang di mediasi oleh kebersyukuran pada karyawan di bank CIMB Niaga Kediri Raya. Adapun dari ketiga variabel tersebut akan dipaparkan sebagai berikut:

Psychological Well-being adalah keadaan dimana individu dapat merasakan hidup yang bahagia dalam menjalani aktifitas kehidupan dan dapat mengembangkan potensi diri untuk mencapai tujuan hidup.

Tekanan Kerja merupakan suatu kondisi psikologis individu yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Cooper & Marshall. Yang mana ketika tekanan kerja terjadi maka terdapat kelebihan tuntutan yang melebihi batas kemampuan individu.

Kebersyukuran merupakan suatu respon bahagia yang muncul dalam menerima keadaan apapun dengan perasaan cukup sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup.

¹⁴ Hendryadi dan Suryani, 2015, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, PT. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.