

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pekerjaan memiliki hambatan, tantangan dan kesulitannya masing-masing, hal ini bisa menjadi salah satu faktor seseorang menjadi lelah dengan pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan banyak memakan waktu yang dapat menimbulkan stres (Pratiwi dalam djkn.kemenkeu.go.id, 2020). Penelitian Permatasari & Munandar (2017) menemukan bahwa karyawan Indonesia yang mengajukan keluhan karena kelelahan bekerja pada poliklinik perusahaan mencapai lebih dari 65%. Lebih jauh lagi, penelitian Widyastuti (2018) menemukan adanya hubungan stres kerja dengan kelelahan bekerja.

Menurut Augesti dkk (2015) ketidakmampuan individu untuk menghadapi dan mengendalikan stres yang ada sebagai respon dari akumulasi stres. Stres kerja dapat mempengaruhi seseorang secara fisik, psikologis dan perilaku (Landy dan Conte, 2004). Stres memiliki efek psikologis contohnya seperti gangguan mental, ketidakstabilan emosi, mudah marah, dan juga depresi (Glozah & Pevalin, 2014). Salah satu yang dapat membantu menurunkan stress kerja adalah kesejahteraan psikologis. Stres kerja yang dialami seorang individu dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis (Anggraeni & Jannah, 2014). Penelitian Charles (2007) menyebutkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja yang dialami karyawan dan kesejahteraan psikologis. Zheng dkk (2015) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis pada karyawan merupakan bagian dari *employee well-being*.

Sebastiano, dkk (2016) mengungkapkan bahwa kesejahteraan karyawan (*employee well-being/EWB*) diartikan sebagai emosi, persepsi, dan penilaian karyawan yang berkaitan dengan kegiatan sehari-hari mereka dalam bekerja. Kemampuan psikologis setiap individu dalam mengatasi dan menghadapi emosi negatif, serta dapat menjalankan kehidupan sehari-hari dengan baik diperlihatkan dari kesejahteraan psikologisnya (Huppert dalam Nopiando, 2012). Kesejahteraan psikologis di tempat kerja direpresentasikan oleh tingkatan emosi psikologis

individu, serta tujuan yang dirasakannya di tempat kerja (Robertson dan Cooper, 2011). Penelitian Horn, dkk (2004) menemukan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi dapat meningkatkan hal-hal yang terkait pekerjaannya, misalnya tujuan kerja, meningkatkan hubungan dengan rekan kerja, dan semakin baiknya pembelajaran dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan. Dampak buruk yang dirasakan adalah hubungan yang terjalin dengan lingkungan sekitarnya berjalan dengan tidak baik, kurang percaya diri, kurang mampu membuat hubungan personal yang baik dengan orang lain dan kedalam hidupnya tidak memiliki tujuan pribadi maupun tujuan dalam bekerja (Ryff & Singer, 1996). Hal ini mengindikasikan jika pentingnya karyawan untuk dapat mencapai kesejahteraan psikologis agar bertahan dalam kehidupan bekerjanya.

Salah satu konstruk yang diketahui berkaitan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan adalah dukungan sosial. Roberts dan Gilbert (2009) menjabarkan dukungan sosial atau *social support* sebagai keadaan yang bermanfaat didapatkan dari orang lain, serta dapat membuat individu mengetahui orang lain menghargai, memperhatikan, dan mencintainya. Penelitian Lutfiatun (2021) menemukan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Salah satu alasan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan adalah kurangnya dukungan sosial sehingga adanya hambatan terhadap potensi diri dan rendahnya kepercayaan diri yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka (Almasitoh, 2011).

Penelitian Baran, Shanock, & Miller (Dalam Halbesleben, 2006) menemukan dukungan sosial dari orang lain (misalnya, organisasi, supervisor, rekan kerja) berpengaruh signifikan kepada kesejahteraan karyawan. Penilaian dukungan sosial ini dilihat dari perspektif penerima. Penelitian ini juga menjelaskan kesejahteraan karyawan dalam dukungan organisasi menjadi teoritis penting yang perlu dikembangkan sejak tahun 2000. Penelitian Herrero & Gracia (Dalam Lin, Simeone, Ensel & Kuo, 1979) menjelaskan dukungan sosial jarang diteliti dalam ikatan kelompok lain dan komunitas yang lebih besar di mana dukungan juga tersedia serta pengaruhnya terhadap *well-being*. Penelitian lain yang banyak

ditemukan pada dukungan sosial secara umum tidak spesifik pada sumber tertentu, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada dukungan dari komunitas.

Penelitian Kirchmeyer (1992) menunjukkan bagaimana hal-hal diluar pekerjaan (keluarga, komunitas yang terlibat, dan aktivitas waktu luang) bisa menjadi sumber daya lain bagi pekerja untuk meningkatkan sumber daya mereka di tempat kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa waktu yang dihabiskan di luar lingkup kerja dapat memperluas pasokan sumber daya yang tersedia untuk bekerja. Salah satu sumber daya tersebut adalah komunitas. Mitchell dkk (2001) mengatakan komunitas sebagai jaringan dari faktor kerja dan non-kerja yang membuat individu dapat bertumbuh. Komunitas terdapat anggota yang mempunyai rasa saling memiliki, rasa kepentingan bersama, dan rasa percaya bahwa melalui hubungannya anggota dapat memenuhi kebutuhannya (McMillan & Chavis, 1986). Lukke (2000) menjelaskan sebuah survei *Business Community Connections* (BCC) menemukan bahwa 94% responden survei terlibat dalam kegiatan organisasi non-profit, yang diberikan berupa bantuan donasi uang tunai, sponsorship, dan donasi barang serta peralatan.

Kloos dkk (2012) komunitas didefinisikan pada hubungan yang multidimensi dan merasa dihargai dalam hak mereka sendiri, bukan hanya sebagai alat dalam mencapai tujuan tetapi juga untuk menghargai individu lain. Selain itu, anggota komunitas dapat mengenal satu sama lain dan bekerja sama untuk memelihara hubungan yang menimbulkan rasa kebersamaan. Dalam buku ini juga dijelaskan komunitas terbagi dalam beberapa jenis yaitu komunitas mikrosistem (misal : ruang kelas, kelompok saling membantu), organisasi (contoh: tempat kerja, kelompok agama, kelompok sosial), lokalitas (contoh: blok kota, lingkungan tetangga, kota, daerah pedesaan) dan makrosistem (contoh: partai politik, kelompok kenegaraan) (Kloos, 2012). Karyawan lebih banyak tergabung dalam komunitas organisasi, lokalitas, dan makrosistem.

Ng & Feldmen (2013) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dalam organisasi akan mendapatkan sumber daya lebih yang dapat ditransfer dalam domain pekerjaan. Penelitian Herrero dan Gracia (2007) menemukan bahwa individu yang terlibat dalam komunitas dapat menerima

dukungan nyata untuk pengasuhan anak, dukungan tidak berwujud seperti arahan untuk perawatan medis yang baik, dan mendapatkan dukungan sosio-emosional pada saat keadaan darurat.

Penelitian mengenai dukungan sosial komunitas dan kesejahteraan psikologis di Indonesia masih terfokus pada kesejahteraan secara umum, belum mengenai konteks kesejahteraan kerja. Selain itu, penelitian pada dukungan sosial yang secara umum, belum terfokus pada dukungan komunitas. Misalnya, penelitian Rahama & Izzati (2021) yang menemukan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan searah yang artinya dukungan sosial memiliki pengaruh dengan psychological well-being. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan konstruk dukungan sosial dan kesejahteraan kerja dilakukan oleh Sigh, Shaffer, Selvarajan (2017) dan menemukan jika dukungan sosial yang diterima individu dari organisasi dan komunitas dapat mendorong keamanan psikologis individu sehingga memiliki rasa keterikatan dengan organisasi dan komunitas yang dapat meningkatkan kesejahteranya. Namun, penelitian ini dilakukan di A.S menggunakan sampel karyawan dan rekan kerja.

Dalam Islam seseorang yang suci niatnya dalam bekerja, taat, konsisten terhadap hukum Allah SWT, dan dilakukan sebagai pemenuh kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun pemenuhan kebutuhan keluarga, masyarakat dan negara termasuk sebagai kegiatan ibadah dan jihad (Kurniawan, 2019). Manusia tidak dapat hidup secara individual karena diciptakan sebagai makhluk sosial yang berdampingan dengan orang lain (Mukhtar, 2017). Al-Qur'an menjelaskan hal yang berkaitan dengan adanya hubungan satu orang dengan yang lainnya yaitu *Habluminannas*. *Habluminannas* merupakan hubungan antar umat, atau hubungan sesama manusia (Gunadi & Kurniawan, 2020). Islam mewajibkan umatnya untuk saling tolong menolong satu sama lain (Mukhtar, 2017). Gunadi dan Kurniawan (2020) menjelaskan salah satu cara untuk dapat mempermudah kehidupan sehingga menjadi salah satu tolak ukur mencapai kesejahteraan adalah dengan memiliki hubungan yang baik dengan manusia lainnya dan dengan Allah SWT. Allah sendiri telah menjamin kesejahteraan bagi hambanya dan makhluk yang bernyawa sebagaimana yang tersebut dalam Surat Al An-am 151:

نَحْنُ نَرْزُقُكُمْ وَإِيَّاهُمْ وَلَا تَقْرَبُوا الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَّنَ وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ
الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ ۗ ذَلِكُمْ وَصَّاكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ

Artinya : “Kami akan memberi rezeki kepadamu dan kepada mereka, dan janganlah kamu mendekati perbuatan-perbuatan yang keji, baik yang nampak di antaranya maupun yang tersembunyi, dan janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya) melainkan dengan sesuatu (sebab) yang benar. Demikian itu yang diperintahkan kepadamu supaya kamu memahaminya”.

Menurut Ghofar dkk (dalam Tafsir Ibnu Katsir, 2004), penjelasan ayat tersebut yaitu pada akhirnya Allah yang memberi rezeki dan nikmat kepada kita. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa Allah telah menjamin kesejahteraan untuk hamba-Nya, apabila umat-Nya juga melakukan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Hal ini sesuai dengan makna *employee well-being*, dimana ketika seseorang sejahtera dalam pekerjaannya, maka hal ini berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bertahan dalam kehidupan bekerjanya.

Melihat adanya celah ini, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh dukungan komunitas berperan terhadap kesejahteraan kerja karyawan di Indonesia. Penelitian sebelumnya dilakukan di A.S dan sejauh yang peneliti ketahui belum ada yang meneliti di Indonesia bahwa *community support* berpengaruh terhadap *well-being* khususnya pada *employee well-being*. Selain itu, dampak dari hal-hal diluar pekerjaan secara alamiah berpengaruh positif terhadap pekerjaannya. Kemudian, masyarakat Indonesia termasuk ke dalam masyarakat yang kolektivistik sehingga membutuhkan dukungan sosial dari orang lain, salah satunya bisa didapatkan dari dukungan komunitas.

Berdasarkan pemaparan di atas, karyawan perlu mendapatkan dukungan dari hal-hal diluar pekerjaan yang dapat berperan terhadap *employee well-being*, salah satunya dari dukungan komunitas. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana peranan *community support* terhadap *employee well-being* pada karyawan di Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah peranan yang signifikan *community support* terhadap *employee well-being* pada karyawan di Jakarta?
2. Bagaimana peranan *community support* terhadap *employee well-being* pada karyawan di Jakarta menurut Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui peranan *community support* terhadap *employee well-being* karyawan di Jakarta.
2. Mengetahui peranan *community support* terhadap *employee well-being* karyawan di Jakarta menurut tinjauan Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kajian dalam bidang psikologi khususnya psikologi organisasi dan industri terkait dukungan komunitas terhadap kesejahteraan para karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi ilmu psikologi terkait dengan hal-hal di luar pekerjaan yang berperan terhadap *employee well-being* yaitu dukungan komunitas terhadap kesejahteraan pekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi karyawan, sebaiknya bergabung dalam suatu komunitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan dalam bekerja.
- 2) Bagi perusahaan, dapat menjadi acuan dalam memperbaiki sistem dan lingkungan kerja bagi karyawan mengenai peranan dukungan sosial komunitas dapat mendukung pekerjaan.

1.5 Kerangka Berpikir

