

PENDAHULUAN

Di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang cepat telah banyak lembaga, instansi, maupun perkantoran yang telah berdiri di Indonesia dan menimbulkan persaingan ketat di antaranya. Untuk bisa bersaing dengan organisasi lain dan mencapai tujuannya, setiap organisasi perlu mengembangkan setiap sumber daya secara optimal. Sumber daya yang harus dikembangkan secara optimal salah satunya adalah Sumber Daya Manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang saat ini dimiliki oleh banyak perusahaan dan organisasi, karyawan yang dulunya hanya menjadi sumber daya bagi perusahaan dan organisasi, saat ini karyawan menjadi modal penting bagi sebuah perusahaan dan organisasi. Karyawan sendiri memiliki peran penting karena mereka dapat menjalankan, mengembangkan, dan menggapai tujuan dari perusahaan dan organisasi untuk dapat mencapai hasil yang optimal dan memiliki daya saing yang tinggi.

Namun, berdasarkan riset yang dilakukan oleh Gallup (2013) menyebutkan bahwa karyawan Indonesia memiliki presentase 8% keterlibatan atau keterikatan dengan pekerjaannya, sedangkan 77% dari mereka tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaan mereka, serta sisanya yaitu 15% mereka tidak ingin merasa terlibat secara aktif dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang tidak memiliki semangat penuh ataupun komitmen terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Selain itu, berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Tasema (2018) bahwa selama kurun waktu setahun di Kantor X karyawan harus mengikuti aturan untuk bekerja selama 6 hari sehingga membuat karyawan dalam bekerja tidak nyaman, dan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Berdasarkan survei lainnya dari Towers Watson Global Workforce Study ditemukan bahwa 70% perusahaan di Indonesia sulit untuk mempertahankan karyawan (Utami, 2020). Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja dan kepuasan kerja salah satunya adalah kesejahteraan psikologis atau yang biasa disebut *psychological well-being*.

Ryff (1989) menjelaskan kesejahteraan psikologis sebagai hasil penilaian seseorang terhadap dirinya atas pengalaman-pengalaman hidupnya. Ryff (1995) menambahkan bahwa *psychological well-being* merupakan pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Menurut Ryff dan Keyes (1995) menyatakan *psychological well-being* adalah pandangan individu mengenai tujuan dari hidupnya. Selain itu, Ryff dan Singer (2008) *psychological well-being* merupakan potensi individu untuk berdamai dengan kemampuan terbaik maupun terburuk yang ada pada dirinya, serta bagaimana individu menerima diri sendiri, menjalin hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain, memiliki perkembangan dalam kepribadiannya, yakin terhadap tujuan yang ada pada hidupnya, mandiri serta mampu untuk menguasai lingkungan yang ada di sekitarnya. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being*, antara lain: 1) usia, menurut Ryff (1989) bahwa aspek kesejahteraan psikologis tertentu seperti penerimaan diri lebih mudah dicapai seiring bertambahnya usia. 2) jenis kelamin, beberapa teori menyatakan tentang kemungkinan perbedaan antara pria dan wanita pada berbagai dimensi kesejahteraan. Ryff (1995) menemukan bahwa wanita mempunyai nilai yang lebih

tinggi pada hubungan positif dengan orang lain dibandingkan pria. 3). Kepribadian, sering ditafsirkan sebagai karakteristik yang diwariskan dan mampu memprediksi tingkat kesejahteraan menurut (Ryff, 2014). 4). Perbedaan Budaya, menyatakan bahwa dimensi kesejahteraan yang berorientasi pada diri seperti penerimaan diri untuk menerima budaya lain. 5). Interaksi Sosial, aspek positif dan negatif dari interaksi sosial memiliki efek berbeda dalam kesejahteraan psikologis seseorang menurut (Lincoln, 2000).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan hal yang penting bagi setiap manusia untuk merasakan kesejahteraan baik dan secara fisik maupun mental serta dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik dari segi usia maupun jenis kelamin. Selain itu, sebagai hasil evaluasi dan penilaian terhadap diri dan pengalaman hidupnya secara keseluruhan yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, kemandirian, penguasaan lingkungan dan kemampuan untuk tumbuh secara pesonal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhany dan Mulyana (2021) tentang Hubungan Antara *Psychological Well-Being* dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Dinas X, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh yang berarti pada kinerja dari individu, yaitu ketika *psychological well-being* meningkat, maka keterikatan kerja yang dimiliki juga akan meningkat. Artinya terdapat hubungan positif yang menunjukkan bahwa, semakin kuatnya keyakinan karyawan mengenai kapasitas dirinya sendiri ketika berkerja, maka akan semakin tinggi juga keinginannya untuk terikat dalam pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki kepuasan dan rasa bersyukur terhadap dirinya sendiri, memiliki tujuan hidup, sehingga mereka mengerti mengapa mereka harus berkerja saat ini, dan mereka juga memiliki kemauan untuk berkembang, Oleh sebab itu, dari kesadaran diri tersebutlah membuat karyawan ini lebih bersemangat dan terpacu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tasema (2018) tentang Hubungan Antara *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Kantor X menunjukkan hasil yang tergolong tinggi. 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. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan disebuah perusahaan tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dari karyawan. Dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa *psychological well-being* dapat memberikan pengaruh penting terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan maupun diperkantoran.