

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang tidak terbatas dan tidak akan pernah berhenti sampai manusia mengalami kematian. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi dan pertumbuhan perekonomian dunia. Oleh karena kebutuhan yang beragam dan terus bertambah inilah manusia dituntut untuk bekerja. Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan manusia untuk meraih sesuatu yang ingin dicapainya, dan berharap dengan bekerja akan membawanya kepada keadaan yang lebih baik daripada keadaan sebelumnya. Perubahan-perubahan yang disebabkan perkembangan teknologi dan pertumbuhan perekonomian dunia, menyebabkan banyak investor berlomba-lomba untuk mendirikan perusahaan. Salah satu perusahaan yang sangat berkembang saat ini adalah perusahaan dalam industri *pulp* karena perannya dalam perolehan devisa dan ekonomi nasional. Upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi di sektor industri *pulp* menimbulkan penambahan tenaga kerja yang berasal dari sektor pertanian dan kehutanan([http://web.ipb.ac.id/~mpd//index.php?option=com\\_content&task=view&id=59&Itemid=85](http://web.ipb.ac.id/~mpd//index.php?option=com_content&task=view&id=59&Itemid=85)).

PT."X" adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri *pulp* dan kertas. Perusahaan ini memiliki kapasitas produksi pulp terbesar di Asia Tenggara, yaitu 2

juta ton per tahun. Lokasi PT."X" cukup strategis, dekat dengan daerah penghasil kayu. Bahan-bahan mentah ini dipasok dari hasil ladang masyarakat serta produk areal hutan tanaman industri (HTI) yang tersebar di Pelalawan maupun wilayah tetangga, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kampar (<http://www.bkpm-pelalawan.go.id/getnews.php?id=13>). Sampai saat ini, karyawan PT."X" berjumlah 4208 karyawan dan terbagi ke dalam divisi yang berbeda-beda. Divisi tersebut terdiri dari divisi *fiber* dengan karyawan berjumlah 1728 orang, *pulp* berjumlah 754 orang, *power* berjumlah 238 orang, dan *common service* berjumlah 669 orang.

Divisi fiber, terbagi dalam beberapa *departement* yaitu : *Plantation, Harvesting, Planning, Wood Supply, Wood Transport, Infrastructure, Forest Protection, Occupational Health and Safety (OHS), Research and Development (R&D), Learning and Development (L&D), HRD, Contract Admin (CAD), Tata Usaha Kayu (TUK), Integrated Management System (IMS), dan Finance and Accounting (F&A)*. Divisi dengan jumlah karyawan terbanyak adalah divisi *Fiber*. Divisi ini terdiri dari karyawan dengan level pekerja, mandor, asisten (C1,C2,C3), asisten kepala (askep) hingga level teratas yaitu manager.

Pada awal berdirinya, PT."X" memiliki kapasitas industri sebesar 1,3 juta ton per tahun, dan sejak tahun 2002 hingga sekarang meningkat menjadi 2 juta ton, setara dengan kebutuhan bahan baku kayu 9,5 juta m<sup>3</sup> setiap tahunnya. Pada awal berdiri PT."X" juga belum memiliki manajemen *Human Resources Departement* (HRD) yang menetap, mengakibatkan proses perekrutan karyawan sangat sederhana seperti

karyawan dengan latar belakang SMA sudah dapat menduduki posisi asisten. Seiring dengan berjalannya waktu dan PT."X" terus berkembang, maka sistem HRD semakin sistematis dan lebih selektif dalam merekrut karyawan-karyawannya. Untuk posisi mandor, diperlukan persyaratan pendidikan dengan latar belakang minimal SMU. Sedangkan posisi asisten, hanya dapat ditempati dengan latar belakang minimal D3.

Sebagai perusahaan *pulp* dan kertas terbesar di Kota Riau, PT."X" terus berupaya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawannya agar hasil industri kertas mencapai target 2 juta ton bubur kertas pertahun. PT."X" memberikan *reward* kepada setiap karyawan yang menunjukkan hasil kerja yang baik dan tidak pernah terlibat tindakan indisipliner selama kurun waktu 2-3 tahun. *Reward* tersebut berupa bonus dan kesempatan untuk promosi yang lebih besar. Bagi karyawan yang memiliki potensi untuk dipromosikan pada level yang lebih tinggi, digolongkan ke dalam *Middle Management Potential (MIPO)*. Kompetensi yang dilihat agar seseorang tergolong ke dalam MIPO adalah *performance orientation, leadership & people management, integrity, organizational, commitment, creative & innovative thinking*. Beberapa test yang diberikan adalah SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*) untuk evaluasi diri dan evaluasi dari atasan, rekan kerja dan bawahan. Selain itu diberikan Psikotest untuk membandingkan antara Kompetensi dan Potensi karyawan.

Berdasarkan keterangan dari Staff HRD PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau, karyawan-karyawan yang tergolong ke dalam MIPO selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak datang terlambat ke kantor, tidak pernah mangkir, bertanggungjawab

dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki ide-ide dan masukan untuk perusahaan, memiliki inisiatif untuk bertanya jika mengalami kendala dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki *performance* cukup dan tidak memiliki potensi untuk dipromosikan pada level yang lebih tinggi disebut *Solid Citizen*. Staff HRD PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau mengungkapkan bahwa karyawan *Solid Citizen* ini suka memperpanjang waktu jam makan siang, sering telat datang ke kantor, pulang sebelum waktunya, waktu kerja diselingi dengan bermain main game atau internet dan sering mangkir. Karyawan ini tidak akan dipromosikan untuk waktu yang cukup lama, oleh karena itu karyawan yang mengalami stagnansi tergolong ke dalam *Solid Citizen*. Sejauh ini, perusahaan telah berupaya untuk memberikan pengembangan seperti *training internal* berupa *training Plantation Culture Pillar, Seven Habits for Highly Effective People* untuk meningkatkan kinerja karyawan *Solid Citizen*.

Setiap karyawan PT."X" Pangkalan Kerinci-Riau berkeinginan meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan menurut Hasibuan (2006:108) adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena karyawan tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya (<http://www.scribd.com/doc/16351016/Konsep-Promosi-Jabatan>).

Dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan perusahaan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Karyawan yang awalnya hanya menjabat sebagai mandor, berkeinginan untuk naik ke level di atasnya, yaitu sebagai asisten. Seorang asisten ingin dipromosikan menjadi asisten kepala, begitu seterusnya hingga mencapai tingkat yang paling tinggi yaitu manager. Mendapatkan promosi jabatan tentu bukan hal yang mudah karena PT.”X” memiliki standar penilaian tersendiri dalam menentukan promosi jabatan tersebut. Penilaian tersebut bisa dilihat dari *performance* (prestasi kerja karyawan), *work ethic* (etika kerja karyawan), berkontribusi untuk meningkatkan produksi, tidak pernah terlibat tindakan-tindakan indisipliner, dan tidak pernah melanggar SOP (*Standard Operating Procedure*). SOP ini ditulis untuk menjelaskan proses dan tanggung jawab dalam kegiatan pembibitan, penanaman, dan pemeliharaan lokal spesies untuk pengelolaan kawasan konservasi.

Kemudian perusahaan akan melakukan *assessment* untuk melihat *soft skill* karyawan tersebut yang pertama berupa kemampuan *leadership* yaitu bagaimana perilaku karyawan mempengaruhi aktivitas para anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat bagi individu dan perusahaan, yang kedua *decision making* yaitu bagaimana karyawan dapat mengambil keputusan yang berhubungan dengan pemecahan masalah, yang ketiga *team work* yaitu apakah karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan, keempat adalah *integrity* yaitu

kejujuran karyawan dan yang terakhir adalah *creativity* yaitu bagaimana kreativitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

Wawancara yang dilakukan dengan Staff HRD PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau mengatakan bahwa terdapat 50 karyawan level asisten yang tidak mengalami peningkatan dalam kariernya (*Solid Citizen*) padahal karyawan ini telah bekerja selama minimal 10 tahun. Hal ini bisa saja disebabkan karena karyawan mengalami masalah dengan *job description* yang tidak sesuai dengan bidang dan latar belakang pendidikan karyawan level asisten sehingga karyawan level asisten mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Staff HRD PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau juga mengatakan bahwa kendala yang dialami karyawan level asisten bisa juga disebabkan karena tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang dialami perusahaan karena secara keseluruhan PT."X" adalah perusahaan yang sangat dinamis. Perubahan tersebut mencakup sistem atau prosedur yang baru, teknologi (alat) dari proses produksi yang baru, standar kualitas yang baru, struktur organisasi yang baru, kebijakan pemerintah yang baru, tekanan sosial atau masyarakat yang menuntut perubahan standar, kompetisi dengan perusahaan lain, tuntutan pasar atau *customer*, dan pemindahan lokasi kerja karyawan.

Tujuan dari perubahan adalah agar perusahaan mampu mengikuti perkembangan pasar dan permintaan *customer*, sehingga perusahaan harus sangat fleksibel. Sebagai contoh, permintaan kayu, kertas atau *pulp* di pasaran meningkat sementara persediaan kayu sangat terbatas, sehingga harus menanam kayu lebih banyak dan mengharuskan untuk membuka lahan baru. Keputusan membuka lahan

baru ini bisa mengubah seluruh rencana yang sudah dipersiapkan sejak awal dan mau tidak mau harus terjadi perubahan yang sangat besar. Perubahan dalam jumlah tenaga kerja, perubahan kebutuhan alat, perubahan bibit, dan perubahan struktur organisasi yang mengakibatkan ditransfernya beberapa karyawan ke area lain (mutasi). Mutasi mengakibatkan kinerja karyawan bisa saja meningkat atau menurun karena harus beradaptasi lagi dari awal. Karyawan tidak dapat memilih area mana yang diinginkannya dan setiap saat bisa saja dipindahkan ke beberapa area seperti Logas, Tesso, Langgam, Cerenti, Baserah, Ukui, Mandau, Pelalawan, Rantau Baru, Lubuk Sakat, Pontianai dan Siak Kecil. Antar satu area dengan area lain berjarak sekitar 4-5 jam jika ditempuh menggunakan alat transportasi mobil. Area-area ini sangat terpencil sehingga menimbulkan kendala transportasi, sinyal komunikasi (sinyal *Handphone*) yang sangat susah sehingga proses komunikasi dengan keluarga terganggu. Infrastruktur yang belum memadai, jalan raya yang rawan akan luapan banjir ditambah kondisi tanah yang berawa-rawa sering menyebabkan putusnya jalur transportasi antara Pangkalan Kerinci dan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, yang juga merupakan rute pengangkutan bahan baku PT."X". Selain itu karyawan juga sering mengeluhkan masalah fasilitas umum seperti sekolah yang sangat sederhana dengan tenaga pengajar honorer tidak mendukung kebutuhan anak karyawan dan menghambat akselerasi kemajuan daerah itu sendiri. Dalam hal ini, karyawan mau tidak mau harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan merasa bahwa sudah menjadi kewajibannya untuk bekerja di lingkungan seperti itu. Hal ini mengakibatkan karyawan yang tidak siap menerima perubahan-perubahan tersebut menjadi pasrah

dan sering mengeluh tetapi tidak bisa melakukan apa-apa untuk merubah kondisi tersebut.

Staff HRD PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau juga menyatakan bahwa sesuai dengan tuntutan perusahaan merekrut karyawan dengan latar belakang pendidikan lebih tinggi, sehingga karyawan baru menjadi atasan karyawan level asisten dengan masa kerja minimal 10 tahun. Hal ini bisa menimbulkan kecemburuan sosial antar sesama karyawan. Karyawan level asisten dengan masa kerja minimal 10 tahun menjadi tidak percaya diri dalam bekerja, kehilangan motivasi, gairah kerja menurun, merasa tersaingi dengan masuknya karyawan baru yang lebih muda. Alasan lain bisa juga disebabkan karena masalah hubungan interpersonal antar sesama karyawan. baik itu atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan memberi pengaruh pada *performance* kerja karyawan level asisten tersebut sehingga dapat menimbulkan perasaan malas, komitmen kurang terhadap perusahaan, emosional, kedisiplinan tidak terkendali, kerap bolos kerja, egoistis dalam bekerjasama dan kurang toleran dengan lingkungan.

Karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau berada pada kisaran usia 35-55 tahun. Menurut Santrock, kisaran usia ini termasuk dalam tahap perkembangan dewasa madya. Ketika seseorang telah memasuki usia dewasa madya, perkembangan karier merupakan saat prestasi puncak bagi orang dewasa madya yang sukses dan pekerjaan yang stabil atau tidak berpindah-pindah kecuali bila pekerjaan mereka tidak memberi jaminan hidup. Mereka berada pada prestasi dan posisi yang tinggi, gaji yang diperoleh juga semakin tinggi, posisi dalam pekerjaannya juga lebih

tinggi, memiliki lebih banyak jaminan kerja menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan.

Menurut Santrock, evaluasi paling penting yang dimiliki dewasa madya pada tahap ini adalah: apa yang bisa mereka lakukan, apa yang ingin mereka lakukan, dan apa yang diharapkan dari mereka. Oleh karena itu, karyawan level asisten akan melakukan evaluasi sehubungan dengan karier yang telah ia capai apakah ia telah berhasil naik jabatan atau tetap di posisi yang sama selama bertahun-tahun. Terdapat ketidaksesuaian antara harapan karyawan untuk berada pada jabatan yang tinggi dengan keadaan yang terjadi pada kenyataannya yaitu berada pada posisi yang sama selama minimal 10 tahun. Mengenai kondisi seperti itulah karyawan PT."X" mengevaluasi apa yang dapat mereka lakukan dengan usia yang tergolong tidak muda lagi. Apakah faktor usia tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam meraih setiap kesempatan yang ada dan selalu membandingkan dirinya dengan karyawan yang lebih muda. Karyawan akan mengevaluasi harapan serta keinginan mereka. Karyawan yang merasa yakin dengan dirinya akan bekerja keras agar dapat meraih harapan-harapannya. Berbeda dengan karyawan yang kurang yakin dan merasa kesempatannya dalam meraih harapannya telah hilang. Akibatnya, menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan karena beban akan semakin terasa berat karena mereka memandang diri mereka sebagai kepala keluarga yang bertanggung jawab untuk menafkahi keluarga. Mereka cenderung menjalankan pekerjaan dengan kurang sungguh-sungguh, menyalahkan diri sendiri akibat tidak naik jabatan dan merasa

terpaksa atau bahkan ingin berhenti bekerja tetapi karena tidak ada pilihan lain mereka harus tetap bekerja demi menghidupi keluarga.

Evaluasi diri yang berbeda-beda terhadap pengalamannya akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan level asisten di PT."X" Pangkalan Kerinci-Riau. Kebahagiaan berkaitan dengan *life satisfaction* dan juga dengan *psychological well-being* (kebahagiaan psikologis). *Psychological well-being* adalah hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya (Ryff, 1995). Ryff mengungkapkan bahwa orang yang mempunyai derajat *psychological well-being* tinggi akan senantiasa berusaha menggunakan kemampuan terbaiknya untuk menghadapi tantangan dalam hidupnya. Begitu pula pada karyawan level asisten PT."X" Pangkalan Kerinci-Riau. Karyawan level asisten yang memiliki *psychological well-being* tinggi, tidak berhenti untuk berkarya karena adanya hambatan. Karyawan level asisten dapat menerima kekurangan dirinya dengan mengikuti *training-training* untuk pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan, lebih aktif untuk meminta umpan balik dari atasan atau sesama rekan kerja, tidak menyerah dalam menghadapi setiap masalah di perusahaan dan merasa bahwa dirinya mampu untuk mendapatkan promosi jabatan. *Psychological well-being* tinggi memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan level asisten. Karyawan level asisten akan mengerjakan tugas tepat waktu dan memiliki rencana spesifik terhadap pencapaian kariernya. Sedangkan karyawan level asisten yang memiliki derajat *psychological well-being* rendah akan merasa kurang yakin dan tidak percaya dengan kemampuan yang ia miliki. Karyawan level asisten

cenderung pasrah dengan keadaan dirinya dan merasa tidak memiliki waktu lagi untuk mendapatkan promosi jabatan. Oleh karena itu, dalam bekerja karyawan level asisten akan mudah putus asa, malas dalam bekerja, menganggap setiap masalah sebagai penghambat dan tidak memiliki tujuan yang spesifik dalam kariernya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau, didapatkan 6 karyawan level asisten (60%) mengatakan bahwa mereka suka membandingkan diri dengan keberhasilan karyawan lain. Mereka telah mengikuti *training* dan bekerja lebih giat lagi tapi masih merasa gagal karena tetap tidak naik jabatan. Mereka hanya pasrah sehingga mengakibatkan mereka menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, suka memperpanjang waktu jam makan siang, sering telat datang ke kantor, pulang sebelum waktunya, waktu kerja diselingi dengan bermain main *game* atau internet dan sering mangkir. Sedangkan 4 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (40%) menjelaskan dapat menerima kekurangan dirinya dan tidak pernah membandingkan diri dengan karyawan yang lebih sukses, selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak datang terlambat ke kantor, tidak pernah mangkir, bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki ide-ide dan masukan untuk perusahaan, memiliki inisiatif untuk bertanya jika mengalami kendala dan mematuhi semua peraturan perusahaan.

Selain itu 2 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (20%) menyatakan mereka merasa kurang bisa membina hubungan dengan rekan kerjanya dan kurang bisa bekerja sama dengan karyawan yang sama level dengannya tetapi berusia lebih muda karena dianggap belum memenuhi keahlian dan

pengetahuan yang matang. Sedangkan 8 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (80%) dapat menjalin hubungan yang hangat dengan sesama karyawan atau terhadap atasan dan tidak memiliki masalah jika harus bekerja dalam kelompok.

Selain itu, 3 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (30%) mengatakan bahwa dirinya masih sangat membutuhkan teman maupun dukungan atasan terhadap keputusan yang akan mereka pilih dalam pekerjaan. Sedangkan 7 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (70%) merasa keputusan yang mereka ambil adalah keputusan sendiri dan mereka menilai diri sendiri sebagai individu yang mandiri

Didapatkan 2 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (20%) menyatakan bahwa mereka merasa masih kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka terutama ketika mereka bekerja ditempat terpencil dan jauh dari keluarga. Sebaliknya 8 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (80%) dapat mengatasi hambatan lingkungan dan pekerjaan dengan menganggap bahwa lingkungan bekerja yang terpencil, jauh dari keluarga menjadi tantangan untuk dihadapi dan memberikan banyak pengalaman kerja

Kemudian terdapat 7 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (70%) menyatakan bahwa merasa tidak memiliki tujuan dalam hidupnya. Mereka hanya fokus bekerja untuk menghidupi kebutuhan keluarga meskipun tidak ada peningkatan dalam karier. Sedangkan 3 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (30%) menyatakan merasa yakin dengan

pekerjaan yang mereka jalani saat ini dan terus berusaha agar mereka bisa naik jabatan jika bekerja lebih giat lagi.

Didapatkan 7 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (70%) menyatakan bahwa mereka merasa tidak mengalami perkembangan di dalam kariernya terutama dalam keberhasilan. Mereka tetap pada posisi yang sama yaitu level asisten walaupun sudah bekerja selama minimal 10 tahun. Sedangkan 3 karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau (30%) mengatakan sering mengikuti aktivitas seperti *training* ataupun pelatihan sehingga mereka merasa mengalami perkembangan baik dari segi pengetahuan dan potensi dibidangnya.

Berdasarkan gambaran yang bervariasi di atas, peneliti merasa bahwa penting bagi setiap karyawan level asisten untuk memiliki *psychological well-being* agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui derajat *psychological well-being* pada karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bagaimana gambaran derajat *psychological well-being* pada karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai derajat *psychological well-being* pada karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas melalui data-data empirik dan pengolahan data secara kualitatif mengenai derajat *psychological well-being* dan faktor-faktor yang melatarbelakanginya pada karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

1. Untuk memberi informasi bagi disiplin ilmu Psikologi, khususnya dalam ilmu Psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *psychological well-being* pada karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai *psychological well-being* dalam setting industri dan organisasi.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Memberikan informasi bagi PT. "X" kota Pangkalan Kerinci-Riau untuk mengetahui gambaran *psychological well-being* pada karyawan level asisten.

Informasi ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh PT. “X” sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan pelatihan bagi karyawan level asisten untuk dapat menaikkan jabatannya, agar karyawan level asisten memiliki derajat *psychological well-being* yang tinggi sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Bagi kebanyakan orang, bekerja bukan sekedar memperoleh penghasilan bagi kepentingan keluarga, namun terkait dengan mengejar “status sosial” (derajat, pangkat dan jabatan), agar seseorang terdandang di masyarakat, lebih berwibawa dan dihormati. Individu akan diidentifikasi oleh pekerjaan mereka, dan bagaimana bentuk pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut akan berpengaruh pada keberadaan finansial, tempat tinggal, bagaimana cara individu memanfaatkan waktunya, dimana mereka berada, persahabatan, dan kesehatan mereka.

Seseorang diharapkan sudah mendapat suatu pekerjaan yang layak ketika individu memasuki usia dewasa awal, sehingga individu dianggap mampu dan mempunyai peran atau posisi dalam masyarakat. Karier seseorang dimulai saat ia memulai bekerja, yang dilihat dari jabatan awal yang diduduki dan tercermin pada besarnya gaji yang diperoleh. Kemudian jabatan dan gaji yang diperoleh akan mengalami peningkatan apabila ia bekerja dengan baik. Menurut Rhodes (1983), Orang dewasa yang lebih muda masih mengadakan percobaan dengan kerja mereka, masih mencari jabatan yang tepat, sehingga mereka mungkin cenderung mencari-cari

apa yang salah dengan pekerjaan mereka yang sekarang daripada memperhatikan pada apa yang tepat tentang hal itu. Hal ini terus berlanjut ketika individu mencapai usia dewasa madya. Ketika individu sudah berada pada usia dewasa madya, terjadi peningkatan dalam bekerja. Mereka cenderung bekerja dengan lebih serius, tingkat ketidakhadiran yang dapat dihindarkan semakin sedikit, lebih banyak mencurahkan diri pada pekerjaan pada masa dewasa tengah daripada masa dewasa awal.

Karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau berada pada rentang usia 35-55 tahun. Menurut Santrock, tahap perkembangan ini dinamakan masa dewasa madya. Pada tahap ini, individu menghadapi banyak perubahan yang signifikan di berbagai area kehidupannya. Perubahan yang paling besar berkaitan dengan gaya hidup, yang dipengaruhi oleh perkembangan fisik dan kesehatan, karier dan isu-isu finansial, berubahnya peran seseorang ketika ia menikah, aktivitas waktu luang, serta nilai-nilai pribadi. Penyesuaian-penyesuaian yang harus dilakukan biasanya memunculkan stress, terutama ketika seseorang harus menyesuaikan diri pada perubahan yang paling besar, yaitu karier dan finansial. Proses ini bagi kebanyakan dewasa madya akan mengarah pada perubahan *midlife career*. Bagi banyak orang, usia dewasa madya merupakan saat dimana seseorang bertanya pada dirinya sendiri berapa lama lagi waktu yang ia miliki, kemudian mulailah individu kembali mengevaluasi hidup mereka, hubungan personal dengan orang lain, pekerjaan mereka.

Evaluasi paling penting yang dimiliki dewasa madya pada tahap ini adalah: apa yang bisa mereka lakukan, apa yang ingin mereka lakukan, dan apa yang

diharapkan dari mereka (Santrock, 2002). Menurut Ryff, evaluasi ini sangat berhubungan dengan *psychological well-being* seseorang atau kesejahteraan psikologis. Seseorang dapat mengetahui seberapa besar derajat kesejahteraan psikologis yang mereka rasakan dengan melihat apa yang telah mereka raih ataupun belum mereka raih. *Psychological well-being* adalah hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya (Ryff, 1995). Evaluasi terhadap pengalaman akan dapat menyebabkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaan yang menyebabkan derajat *psychological well-being* menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki keadaan hidupnya yang akan membuat derajat *psychological well-being* menjadi meningkat (Ryff & Singer, 1996).

Karyawan level asisten di PT. "X" kota Pangkalan Kerinci-Riau akan melakukan evaluasi positif maupun negatif mengenai pencapaian karier yang telah mereka dapatkan selama 10 tahun bekerja. Karyawan level asisten yang memiliki derajat *psychological well-being* tinggi akan dapat menerima kekurangan dirinya dan melakukan tindakan untuk memperbaiki keadaan seperti mengikuti training untuk mengembangkan kemampuan sehingga kesempatan untuk dipromosikan semakin tinggi. Selain itu dalam bekerja karyawan level asisten akan bekerja dengan tekun, selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak datang terlambat ke kantor, tidak pernah mangkir, bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki ide-ide dan masukan untuk perusahaan, memiliki inisiatif untuk bertanya jika mengalami kendala dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Sebaliknya karyawan level asisten yang memiliki derajat *psychological well-being* rendah akan mudah putus asa

dan tidak menerima kekurangan dirinya. Dalam bekerja suka memperpanjang waktu jam makan siang, sering telat datang ke kantor, pulang sebelum waktunya, waktu kerja diselingi dengan bermain main *game* atau internet dan sering mangkir. *Psychological well-being* karyawan level asisten dapat dilihat dari 6 dimensi seperti yang dikemukakan oleh Ryff (1989), yaitu *self acceptance*, *relationship with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*.

Dimensi pertama adalah *self acceptance* (penerimaan diri) yaitu sikap positif karyawan level asisten terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek dalam dirinya baik yang positif maupun yang negatif, memandang positif kejadian dimasa lalu dalam hidupnya. Karyawan level asisten yang memiliki *self acceptance* tinggi dapat menerima kekurangan dirinya dan merasa bahwa dirinya mampu untuk naik jabatan meskipun lama karena sudah 10 tahun bekerja. Sedangkan karyawan level asisten yang memiliki *self acceptance rendah* tidak dapat menerima keadaan dirinya yang terus berada pada level asisten selama minimal 10 tahun, sering membandingkan diri mereka dengan teman kerja yang seusia mereka tapi ternyata telah memiliki jabatan yang lebih tinggi. Selain itu mereka merasa tersaingi dengan karyawan lain yang lebih muda tetapi berada pada jabatan yang sama atau bahkan lebih tinggi, sering menyalahkan diri mereka karena tidak naik jabatan sehingga gaji yang diterima juga sangat pas-pasan.

Dimensi yang kedua adalah *positive relation with others* yaitu karyawan level asisten memiliki hubungan yang hangat, memuaskan, dan percaya berhubungan dengan orang lain, memperhatikan kesejahteraan orang lain, memiliki empati yang

kuat, kasih sayang, dan keakraban. karyawan level asisten diharapkan dapat memahami istilah memberi dan menerima dengan karyawan yang lain. karyawan level asisten yang memiliki *positive relation with others* yang tinggi akan dapat menjalin hubungan yang hangat dengan sesama karyawan atau terhadap atasan, tidak memiliki masalah jika harus bekerja dalam kelompok, mau bekerjasama dan memberi saran kepada karyawan yang lebih muda. Sedangkan karyawan level asisten memiliki *positive relation with others* yang rendah memiliki sedikit hubungan yang dekat dan penuh kepercayaan dengan orang lain, sulit untuk bersikap hangat, terbuka, dan peduli terhadap karyawan lain, mereka merasa kurang bisa membina hubungan dengan rekan kerjanya dan kurang bisa bekerja sama dengan karyawan yang sama level dengannya tetapi berusia lebih muda karena dianggap belum memenuhi keahlian dan pengetahuan yang matang dibandingkan dirinya yang sudah bekerja selama 10 tahun. Berhubungan erat dengan tugas-tugas perkembangan pada tahap dewasa yaitu *intimacy* dan *generativity*. Jadi pentingnya *positive relation with others* berkali-kali ditekankan pada konsep *psychological well-being* ini.

Dimensi ketiga adalah *autonomy* terkait dengan kemandirian karyawan level asisten dalam menjalani kehidupannya dimana karyawan level asisten mampu membuat keputusan sendiri dan mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara-cara tertentu, mengatur tingkah laku dari dalam diri, mengevaluasi diri dengan menggunakan standar pribadi. Karyawan level asisten yang memiliki *autonomy* yang tinggi akan merasa keputusan mereka tidak banyak dipengaruhi orang lain, menilai diri sendiri sebagai individu yang mandiri, tidak

bergantung dengan keputusan karyawan lain dalam memutuskan masalah. Sedangkan karyawan level asisten yang memiliki *autonomy* yang rendah merasa dirinya belum sepenuhnya bisa mandiri dalam menjalani kehidupan. Mereka masih sangat membutuhkan teman-teman maupun dukungan atasan terhadap keputusan apapun yang akan mereka pilih dalam pekerjaan. Mereka merasa dirinya mudah terpengaruh dengan pendapat atau saran-saran dari orang-orang disekitarnya.

Dimensi keempat adalah *environmental mastery* yaitu penguasaan dan kemampuan karyawan level asisten di dalam mengatur lingkungan, menguasai susunan aktivitas eksternal yang kompleks, efektif dalam menggunakan kesempatan-kesempatan yang ada disekitarnya, mampu memilih atau menciptakan keadaan-keadaan yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilai pribadi. Karyawan level asisten yang memiliki *environmental mastery* yang tinggi dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, mengikuti setiap kesempatan training bila ada. Sedangkan karyawan level asisten yang memiliki *environmental mastery* yang rendah akan sulit untuk mengatur masalah sehari-hari, tidak dapat memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan dirinya karena mereka merasa lingkungan tempat mereka bekerja masih kurang kondusif. Mereka merasa masih kurang kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka terutama mereka bekerja dilingkungan yang terpencil dan jauh dari keluarga. *Environmental mastery* berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengontrol aktivitas eksternal yang kompleks. Akan menjadi kompleks ketika berhadapan dengan suatu lingkungan yang memiliki

pandangan bahwa level yang lebih rendah harus tunduk terhadap level yang lebih tinggi tanpa memandang batasan usia.

Dimensi ke lima adalah *purpose in life* yaitu tujuan hidup, karyawan level asisten memiliki tujuan dalam hidup dan terarah, merasakan ada makna dalam kehidupan masa lalu maupun masa kini, keyakinan-keyakinan yang memberikan perasaan bahwa terdapat tujuan hidup, mempunyai sasaran dan tujuan dalam hidup. Karyawan level asisten yang tinggi dalam *purpose in life* akan merasa optimis dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Mereka tetap memiliki ambisi untuk naik jabatan dan terus berusaha agar mereka bisa tetap bermanfaat bagi perusahaan. Sedangkan karyawan level asisten yang memiliki *purpose in life* yang rendah merasa bahwa mereka tidak memiliki tujuan dalam hidupnya. Mereka hanya memilih untuk bekerja menghidupi keluarga tanpa memiliki ambisi apapun. Mereka merasa dengan jabatan saat ini, tidak akan mengalami peningkatan karena mereka merasa tertinggal jauh dari karyawan yang jauh lebih muda tetapi memiliki jabatan yang jauh lebih tinggi dari mereka. Sebelumnya karyawan level asisten di PT."X" Pangkalan Kerinci pernah membuat perencanaan terhadap hal-hal yang akan mereka lakukan dalam karier mereka, namun rencana-rencana tersebut tidak dapat lagi diwujudkan sehingga akhirnya mereka memutuskan untuk menjalani hidup apa adanya. kurang memiliki pemahaman tentang kehidupannya, memiliki sedikit sasaran dan tujuan, perasaan yang kurang terarah, tidak melihat tujuan hidup di masa lalu, tidak memiliki harapan atau kepercayaan yang memberikan arti hidup.

Dimensi yang terakhir adalah *personal growth* (perkembangan individu) yaitu karyawan level asisten dapat merasakan perkembangan yang berkesinambungan, memandang diri sendiri seperti sedang tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman yang baru, menyadari potensi dirinya, melihat perbaikan di dalam diri sendiri dan perilaku dari waktu ke waktu, berubah dalam berbagai cara yang mencerminkan lebih banyak pengetahuan diri dan keberhasilan. Karyawan level asisten yang memiliki *personal growth* yang tinggi memandang dirinya sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang, menyadari potensi dirinya, melihat perkembangan dalam diri dan tingkah lakunya seiring dengan berjalannya waktu, berubah dengan cara yang menunjukkan *self-knowledge* dan efektivitas yang lebih baik. Sedangkan karyawan level asisten yang memiliki *personal growth* yang rendah merasa tidak mengalami perkembangan di dalam kariernya terutama dalam keberhasilan. Mereka tetap pada posisi yang sama yaitu level asisten walaupun sudah 10 tahun berkarier. Dalam hal pengetahuan yang didapat, karyawan ini juga merasa tidak terlalu mengalami perubahan yang besar. Selain itu, mereka sulit untuk beradaptasi terhadap perubahan dan menolak perubahan yang sering terjadi di perusahaan

Kesejahteraan psikologis yang dirasakan pada setiap diri karyawan level asisten di PT. "X" akan berbeda-beda, tidak hanya berdasarkan dari enam dimensi saja namun secara tidak langsung dapat berasal dari faktor *personality trait* dan *sociodemographic* (Ryff 2002). Faktor-faktor *sociodemographic* tersebut yaitu faktor usia, status sosial ekonomi, etnis/suku, status marital, pendidikan. Ryff menemukan

hubungan yang kuat antara usia dengan dimensi *Psychological Well-Being*, menurutnya terjadi peningkatan pada dimensi *autonomy* dan *environmental mastery* pada dewasa awal hingga dewasa madya, hal ini disebabkan pada usia yang lebih tua, seseorang akan mempunyai peran yang lebih besar dalam status sosialnya, seperti *income*, pendidikan dan kesempatan pekerjaan (Ryff 2002) Hal ini bisa dilihat dari usia karyawan level asisten yang berada pada kisaran usia dewasa madya. Karyawan dengan usia dewasa madya memandang dirinya sebagai individu yang berada pada puncak karier, kenyataannya tidak sejalan karena jabatan yang karyawan pegang mengalami *stagnansi*, maka dari segi *income* tidak menunjukkan peningkatan pula. Status sosioekonomi juga merupakan faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*. Individu yang berada pada tingkat status sosioekonomi rendah kurang memiliki kesempatan dalam memaksimalkan hidup mereka (Marmot, dkk; 1987, 1998), begitu pula yang terjadi karyawan level asisten. Karyawan yang memiliki status sosial ekonomi kelas atas memiliki penghayatan puas terhadap hidupnya karena mereka dapat memenuhi kebutuhannya dan mendapatkan apa yang diinginkan.

Ryff juga mengatakan bahwa dari masa dewasa tengah menuju dewasa akhir cenderung terjadi penurunan pada dimensi *personal growth* dan *purpose in life*. Hal ini dapat dilihat ketika karyawan level asisten mengevaluasi dirinya, ia merasa sudah tidak memiliki banyak waktu untuk mengembangkan diri dan kurang memiliki ambisi untuk meraih prestasi dalam karier. Faktor status ekonomi dan sosial menunjukkan bahwa dalam *psychological well-being* yang tinggi, terdapat pada aspek *purpose in*

*life* dan *personal growth*, didapati pada karyawan level asisten yang memiliki tingkat pendidikan tinggi merasa lebih memiliki tujuan dan merasa bahwa ia masih memiliki kesempatan untuk maju meraih kenaikan jabatan. Menurut Ryff status sosiodemografik seperti etnis atau suku juga berpengaruh pada *psychological well-being* karena terdapat keterkaitan dengan nilai-nilai budaya yang dianut dengan aspek *psychological well-being*. Menurut Wundt (dalam Kim & Berry, 1993) menunjukkan bahwa berpikir sangatlah ditentukan oleh bahasa, adat istiadat dan mitos-mitos. Budaya mempunyai peranan penting dalam membentuk pola berpikir dan pola pergaulan dalam masyarakat, yang berarti juga membentuk kepribadian dan pola pikir etnis tertentu. Dampak dari pengaruh kebudayaan inilah yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana karyawan level asisten dari etnis tertentu memandang dirinya dan orang lain serta bagaimana ia bertingkah laku sehari-hari yang akan mempengaruhi *psychological well-being*.

Faktor lain yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah status marital. Individu yang telah bercerai ataupun yang berstatus menikah akan memiliki skor *psychological well-being* yang berbeda-beda (Barch, 1975; Bloom, Asher, dan White, 1978; Kitson dan Raschke, 1981; Segraves, 1985). Pasangan yang menikah kemudian bercerai memiliki *psychological well-being* yang lebih rendah dibandingkan pasangan yang pernikahannya bertahan (Doherty, dkk, 1989). Pada karyawan level asisten yang telah menikah, mereka akan memiliki dukungan social

yang lebih dari pasangan, sehingga akan meningkatkan derajat *psychological well-beingnya*.

Ryff (2002) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian trait *extraversion*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan *neurotic* dengan aspek-aspek dari *Psychological Well-Being* (Ryff 2002). Seperti trait *extraversion*, trait ini berkaitan erat dengan *purpose in life*, *self acceptance*, *personal growth* dan *environmental mastery* (Ryff 2002). Menurut McCrae & Costa, orang yang memiliki trait *extraversion* cenderung dipenuhi emosi yang positif, antusias, bergairah, bersemangat dan optimis, mereka cenderung memiliki *activity level* yang tinggi, selalu sibuk dan mempunyai banyak aktivitas. Mereka juga dikenal asertif, terus terang, mengambil tanggung jawab dan mengarahkan orang lain. Karyawan level asisten yang dominan pada trait *extravert* cenderung merasakan antusias dan optimis, mereka memandang hidup sebagai tantangan, mereka menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan semangat dan optimis sehingga mereka dapat melihat adanya visi ke depan dengan begitu mereka dapat menetapkan sasaran dan tujuan dalam pekerjaannya. Sifat optimis, kemampuan melihat visi kedepan serta menetapkan sasaran dan tujuan tersebut merupakan gambaran dari *purpose in life* yang tinggi. Karyawan level asisten dengan kepribadian ini juga lebih mudah menyesuaikan diri dan merasakan emosi yang positif dan optimis sehingga ia dapat menerima dirinya apa adanya baik kelebihan maupun kekurangannya (*self acceptance*). Karyawan level asisten yang dominan trait *extraversion* juga cenderung aktif, bersemangat dan antusias menghadapi aktivitas

maupun tuntutan pekerjaannya, mereka memiliki hasrat yang tinggi, aktif mengembangkan diri mereka, mengikuti pelatihan atau seminar, mereka juga menyukai aktivitas baru untuk mengembangkan diri mereka sebagai karyawan (*personal growth*). Mereka mau mengarahkan orang lain ataupun lingkungan sesuai dengan kebutuhan atau nilai-nilai yang sesuai dengan dirinya (*environmental mastery*).

Selain itu trait *conscientiousness* berpengaruh pada dimensi *purpose in life*, *self acceptance* dan *environmental mastery* (Ryff, 2002). Individu yang memiliki trait *conscientiousness* yang kuat cenderung untuk mengontrol, meregulasi dan mengarahkan impuls atau dorongan-dorongannya, individu tersebut juga mempunyai *achievement-striving* yaitu keinginan atau hasrat untuk berusaha keras mencapai prestasi yang baik atau tinggi. Dalam usaha mencapai prestasinya ditopang dengan *self-discipline*, yaitu kemampuan untuk bertahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya hingga selesai, serta *orderness* yaitu keinginan untuk teratur dan terorganisir (McCrae & Costa, 1992).

Karyawan level asisten yang memiliki trait *conscientiousness*, mereka mempunyai keinginan untuk berusaha mencapai prestasi yang tinggi, membuat target-target, gigih dalam melaksanakan rencana atau target yang telah mereka tetapkan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut membuat mereka yakin dalam menjalani hidup itu berharga dan penting (*purpose in life*). Karyawan level asisten yang dominan pada trait *conscientiousness* selalu mempunyai hasrat untuk

berprestasi dengan baik, membuat goal dan perencanaan untuk mencapai tujuan agar mereka dapat mendapatkan promosi jabatan. Sifat seperti itu membuat karyawan level asisten mempunyai pandangan yang positif terhadap dirinya, hal ini menggambarkan dimensi *self acceptance* yang tinggi. Dengan demikian karyawan level asisten yang dominan pada trait ini akan berusaha memilih dan mengatur lingkungan mereka agar dapat mencapai tujuan untuk meraih dan menunjang ambisi mereka dan memaksimalkan segala kesempatan yang ada agar tujuan mereka untuk mendapatkan promosi jabatan tercapai (*environmental mastery*).

Trait lainnya adalah *neurotic*, sifat dari *neurotic* ini membuat seseorang cenderung mengalami emosi yang negatif seperti kecemasan, kemarahan dan agresi. Orang yang memiliki level *neurotic* tinggi cenderung reaktif dan intens secara emosional. Mereka merespon secara emosional pada situasi yang mungkin tidak berdampak apa-apa pada kebanyakan orang, reaksi emosi negatif mereka cenderung bertahan dalam jangka waktu yang lama, mereka sering mengalami *bad mood*. Mereka cenderung menginterpretasikan situasi biasa sebagai hal yang mengancam, dan frustrasi kecil sebagai hal yang menyulitkan atau tidak ada harapan, hal ini membuat mereka cenderung merasa tidak puas terhadap diri sendiri, kecewa dan menyesal akan ketidak mampuannya (*self acceptance* yang rendah). Karyawan level asisten yang dominan pada trait ini juga cenderung mudah merasa cemas, keadaan tersebut membuat karyawan level asisten menjadi ragu dalam membuat keputusan, kadangkala keraguan tersebut membuat mereka sulit menentukan pilihan, dengan begitu mereka menjadi sulit dalam mengatur lingkungan sesuai kebutuhannya serta

memilih lingkungan yang sesuai dengan dia (*environmental mastery* yang rendah) Namun disisi lain karyawan level asisten yang dominan pada trait *neurotic* akan berusaha mengurangi kegelisahan, ketegangan serta keragu-raguan mereka dengan cara membuat perencanaan secara teliti dan matang untuk mencegah suatu hal yang tidak diharapkan, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan yang ideal yang dapat dicapai mereka serta sering mengevaluasi tujuan-tujuan yang telah mereka tetapkan. Membuat perencanaan yang teliti serta selalu mengevaluasi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat digambarkan sebagai *purpose in life* yang tinggi.

Sedang *agreeableness* berkaitan erat dengan dimensi *autonomy* dan *positif relation with other* (Ryff, 2002). Orang yang memiliki trait *agreeableness* tinggi lebih menekankan keharmonisan sosial, mudah untuk bekerjasama, menekankan pentingnya bersama dengan orang lain (McCrae & Costa, 1992). Karyawan level asisten yang *agreeable* dipandang sebagai orang yang penuh perhatian, bersahabat, murah hati, penolong, dan berbagi dengan orang lain. Mereka mempunyai pandangan yang optimis mengenai *human nature*, percaya bahwa seseorang pada dasarnya jujur, baik dan dapat dipercaya (*positive relation with other*), namun disisi lain sifat *agreeableness* menjadi tidak dapat diandalkan pada situasi yang memerlukan pengambilan keputusan objektif yang berkaitan erat dengan dimensi *autonomy*.

Pada trait *openness to experience* berhubungan erat dengan dimensi *personal growth*. Sifat dari *openness to experience* adalah petualang, menghargai seni,

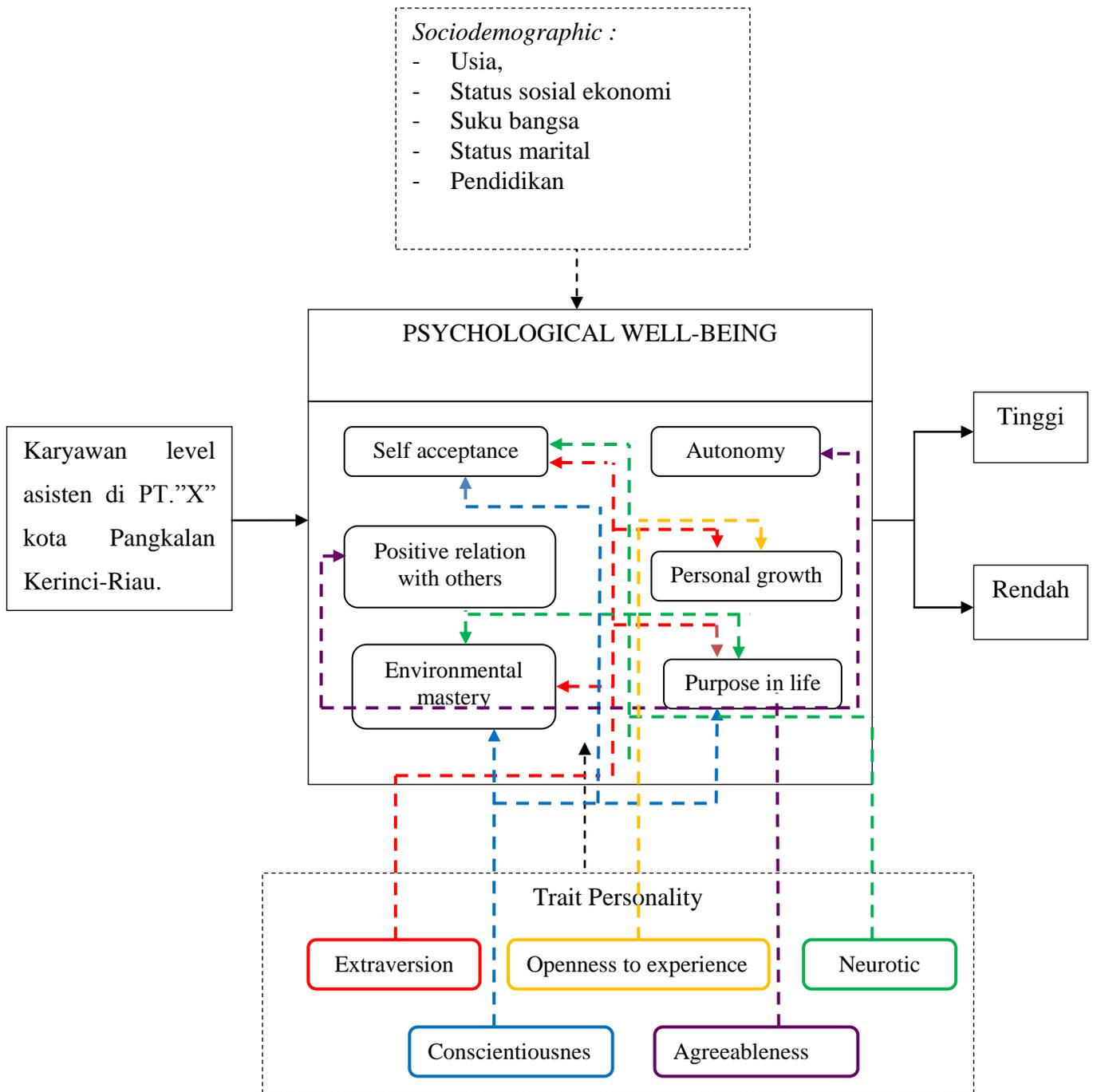
imaginative, serta punya rasa ingin tahu. Sifat mereka yang cenderung membandingkan dirinya dengan orang terdekat, lebih kreatif dan lebih sadar mengenai perasaan dirinya berkaitan erat dengan sifat-sifat orang yang memiliki *personal growth* yang tinggi yaitu keinginan untuk mengembangkan diri, terbuka akan pengalaman baru dan menyadari potensi yang dimiliki (McCrae & Costa, 1992). Pada karyawan level asisten, mereka senang akan perubahan termasuk mengembangkan diri mereka, ketika mereka tidak mengalami peningkatan dalam karier dan tidak mendapat promosi salah satu cara yang dapat mereka lakukan adalah dengan mengikuti kursus, pelatihan ataupun seminar-seminar untuk mengembangkan diri mereka.

Dimensi-dimensi *psychological well-being* dapat menjangkau keadaan emosional seseorang, kualitas hidup yang dimiliki, kebahagiaan dan tentu saja kesejahteraan psikologis. Individu yang dikatakan memiliki *psychological well-being* yang tinggi secara umum adalah individu yang memiliki sikap yang positif terhadap diri, melihat dirinya sebagai individu yang tumbuh dan berkembang, memiliki tujuan dalam hidup dan terarah, memiliki perasaan penguasaan dan kompetensi dalam menangani lingkungan, mandiri, dan memiliki relasi interpersonal yang hangat. Karyawan level asisten PT."X" akan menerima keadaan diri apa adanya, memiliki hubungan yang hangat antar sesama karyawan ataupun terhadap atasan, mandiri dalam membuat setiap keputusan yang berhubungan dengan pencapaian kariernya, memiliki rencana karier yang matang sehingga karyawan mendapatkan promosi jabatan, dapat menangani setiap permasalahan yang ada di lingkungan kerja dengan

baik, dan mereka juga berupaya untuk mengembangkan dirinya dengan mengikuti pelatihan dan *training*.

Individu yang memiliki *psychological well-being* yang rendah secara umum adalah individu yang merasa tidak puas dengan dirinya, kurangnya peningkatan diri, merasa hidup kurang atau bahkan tidak bermakna, mengalami kesulitan dalam menguasai atau mengontrol aktifitas eksternal, bergantung pada penilaian orang lain, dan mengalami kesulitan untuk memiliki hubungan yang hangat dengan orang lain. Karyawan level asisten PT."X" akan terus merasa dirinya kurang dan tidak mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, tidak memiliki hubungan yang hangat dengan karyawan lain, merasa keputusan yang ia ambil berdasarkan kehendak orang lain, memiliki sedikit perencanaan dalam meningkatkan jenjang karier, tidak dapat menghadapi permasalahan yang terjadi dilingkungan kerja dan tidak mau mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan dan *training* dari perusahaan.

berdasarkan uraian tersebut, maka secara skematik dapat digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

## 1.6 Asumsi Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik sejumlah asumsi sebagai berikut :

1. Karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau membutuhkan *psychological well-being* untuk dapat menerima dirinya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mandiri, dapat mengatur lingkungan, memiliki tujuan dalam hidup dan mengalami perkembangan sebagai individu.
2. Karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau memiliki evaluasi diri yang berbeda-beda terhadap pengalamannya yang mempengaruhi derajat *psychological well-being*.
3. *Psychological well-being* karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau dapat diukur melalui dimensi *self-acceptance, positive relation with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life* dan *personal growth*.
4. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dimensi-dimensi *Psychological Well-Being* karyawan level asisten di PT."X" Pangkalan Kerinci-Riau dapat berasal dari *personality trait* dan *sociodemographic factor*.
5. *Sociodemographic factor*, suku bangsa, usia, status sosial ekonomi dan status marital dapat mempengaruhi semua dimensi dari *psychological well-being* karyawan level asisten di PT."X" kota Pangkalan Kerinci-Riau