

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi kesejahteraan mental yang mencakup pengalaman kehidupan yang positif dan bermakna. Kesejahteraan psikologis adalah faktor penting dalam pengendalian kehidupan individu, karena bersifat subjektif, memungkinkan individu untuk mengevaluasi tingkat kepuasan hidup yang mereka rasakan dan memiliki kemampuan untuk mengelola hidup mereka.¹ Dalam pandangan Schultz (dikutip dalam Yoseph Pedhu) menyatakan Kesejahteraan Psikologis sebagai fungsi positif individu yang merupakan arah atau tujuan yang di upayakan oleh setiap individu yang sehat untuk dicapai serta sejauh mana seseorang mampu memenuhi perannya dan memberikan perkiraan yang akurat terkait dengan kesejahteraan.² Ryff dan Keyes (dikutip dalam Tia Ramadhani dkk) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai keadaan di mana individu dapat mengaktualisasikan potensi psikologisnya secara maksimal. Hal ini ditandai dengan kemampuan menerima kelebihan dan kekurangan

¹ Tia Ramadhani, Djunaedi, and Atiek Sismiati, "Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well- Being*) Siswa Yang Orangtuanya Bercerai (Studi Deskriptif Yang Dilakukan Pada Siswa Di SMK Negeri 26 Pembangunan Jakarta) Abstrak," *Jurnal Bimbingan Konseling* 5, no. 1 (2016): 108–115. hal 111.

² Yoseph Pedhu, "Kesejahteraan Psikologis Dalam Hidup Membiara," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 65–78. hal 70.

diri, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjalin hubungan positif dengan orang lain, bersikap mandiri, mampu mengontrol lingkungan, serta mengalami perkembangan pribadi yang optimal.³ Sementara itu Kesejahteraan psikologis menurut Aspinwall kondisi (dikutip dalam Tia Ramadhani dkk) di mana seseorang berfungsi secara baik dan positif dalam kehidupan mentalnya. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengelola emosi, beradaptasi dengan perubahan, dan meraih tujuan hidup. Kesejahteraan ini penting untuk menjaga kesehatan mental dan membantu seseorang menghadapi tantangan hidup dengan cara yang konstruktif.⁴

Ryff dan Singer (dikutip dalam Fakhri Purnomosidi dkk) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi mencerminkan individu yang memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan sekitarnya, rasa percaya diri yang kuat, kemampuan untuk menjalin hubungan pribadi yang baik dengan orang lain, serta menunjukkan adanya tujuan pribadi dan profesional dalam kehidupan serta pekerjaan mereka.⁵ Ryan dan Deci (dikutip dalam Yoseph Pedhu) mengklasifikasikan dua pendekatan utama dalam menilai

³ Wahyuningsih, Agustin. "Kesejahteraan Psikologis pada Orang dengan Lupus (Odapus) Wanita Usia Dewasa Awal Berstatus Menikah". (Diss. Universitas Airlangga, 2024). hal 45.

⁴ Tia Ramadhani, Djunaedi, Atiek Sismiati S., "Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) Siswa Yang Orangnya Bercerai (Studi Deskriptif Yang Dilakukan Pada Siswa Di SMK Negeri 26 Pembangunan Jakarta) Abstrak," *Jurnal Bimbingan Konseling* 5, no. 1 (2016): 108–115. hal 109.

⁵ Fakhri Purnomosidi, et al., *Buku Referensi Kesejahteraan Psikologis dengan Sholat Dhuha* (Lembaga Chakra Brahmana Lentera 2022), hal 2.

kesejahteraan psikologis: pendekatan hedonis dan pendekatan eudaimonik. Pendekatan *hedonis* fokus pada pencarian kesenangan dan kepuasan, serta menghindari penderitaan. Kesejahteraan diukur berdasarkan kepuasan hidup, kehadiran emosi positif, dan ketiadaan emosi negatif. Sementara itu, pendekatan eudaimonik lebih menekankan makna hidup dan realisasi diri. Kesejahteraan di sini diukur berdasarkan sejauh mana individu berfungsi secara menyeluruh dan hidup sesuai dengan diri sejati mereka.⁶ Kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh kondisi atau pengalaman internal individu serta faktor lingkungan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di pahami bahwa kesejahteraan psikologis merupakan kondisi mental yang mencakup pengalaman hidup yang positif dan bermakna. Hal ini melibatkan kemampuan individu untuk mengelola emosi, beradaptasi dengan perubahan, serta meraih tujuan hidup secara konstruktif. Kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti afeksi, sosial, kognitif, dan spiritual, serta oleh faktor lingkungan. Dalam pandangan berbagai ahli, kesejahteraan psikologis juga mencakup hubungan positif dengan lingkungan sekitar, rasa percaya diri, serta kemampuan untuk menjalani kehidupan sesuai dengan diri sejati dan tujuan hidup.

⁶ Yoseph Pedhu, "Kesejahteraan Psikologis Dalam Hidup Membiara," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 65–78. hal 66.

2. Faktor-faktor Kesejahteraan Psikologis

Faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* menurut Ryff dan Singer (dikutip dalam Wahyuni dkk) meliputi:⁷

a. Usia

Dimensi seperti penguasaan lingkungan dan kemandirian meningkat seiring bertambahnya usia, sementara tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi cenderung menurun.

b. Jenis Kelamin

Wanita menunjukkan korelasi lebih kuat dalam hubungan positif dan pertumbuhan pribadi dibandingkan laki-laki.

c. Budaya

Budaya Barat lebih menekankan penerimaan diri dan otonomi, sedangkan budaya Timur lebih fokus pada hubungan sosial.

d. Dukungan Sosial

Rasa nyaman, perhatian, dan bantuan dari keluarga, teman, atau komunitas berkontribusi pada kesejahteraan psikologis.

e. Evaluasi Pengalaman Hidup

Cara individu menilai pengalaman hidupnya memengaruhi kesejahteraan psikologisnya.

⁷ Wahyuni, Eka, and Irma Maulida. "Hubungan antara kepuasan hidup dan kesejahteraan psikologis pada siswa SMA Negeri Se-Jakarta Pusat." *Insight 8* (2019): 2. hal 177.

Beberapa hal yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis kita antara lain kemampuan untuk bangkit dari kesulitan (resiliensi), memiliki sikap positif (optimis), dan dukungan dari orang-orang di sekitar kita. Selain itu, stres termasuk stres yang berhubungan dengan belajar juga sangat berpengaruh. Rasa syukur, keyakinan agama, serta cara kita mengatur perasaan juga ikut menentukan. Punya pandangan diri yang baik, bisa mengendalikan diri, dan terbuka dalam berbagi perasaan juga penting untuk kesejahteraan. Terakhir, berpikir positif dan mampu bertahan dalam menghadapi tantangan akademik juga sangat mempengaruhi kesehatan mental kita.⁸ Faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis menurut Ryff meliputi:⁹

- a. Aspek Demografis, Kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh faktor seperti status sosial ekonomi, jenis kelamin, usia, dan kebudayaan. Faktor demografis mencakup usia, status perkawinan, status sosial ekonomi dan budaya, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta faktor-faktor seperti dukungan sosial, tingkat religiusitas, kepribadian, dan penilaian terhadap pengalaman yang dimiliki.¹⁰

⁸ Ananda Humaidah, Zahrotun Nihayah, Neneng Tati Sumiati, "Scoping Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(5), 5931-5938, (Oktober 2024), hal 1.

⁹ Ryff, Carol D., dan Corey L. M. Keyes. "The Structure of Psychological Well-Being Revisited." *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 69, no. 4, 1995, hal. 719–727. hal 727

¹⁰ Umi Anugerah Izzati, dkk. "Gambaran kesejahteraan psikologis pada karyawan terdampak pandemi covid-19", *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, (2021), hal 316.

- b. Dukungan Sosial, Merujuk pada perasaan aman dan adanya dukungan emosional dari berbagai pihak, termasuk keluarga, teman, rekan kerja, dan lingkungan sekitar.¹¹
- c. Pemberian Arti dalam Hidup, berbagai pengalaman hidup dapat mempengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis seseorang. Pengalaman-pengalaman tersebut mencakup berbagai aspek kehidupan yang terjadi pada berbagai tahap atau periode kehidupan.¹²

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kesejahteraan psikologis seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, tingkat pendidikan, dan budaya memberikan pengaruh terhadap cara individu memandang dan merespons kehidupannya. Selain itu, dukungan sosial yang berasal dari keluarga, teman, rekan kerja, dan lingkungan sekitar berperan penting dalam menciptakan rasa aman secara emosional. Di samping itu, kemampuan individu dalam memberi makna terhadap pengalaman hidup juga turut menentukan tingkat kesejahteraan psikologisnya, karena makna hidup membantu individu untuk menghadapi berbagai tantangan secara lebih positif dan konstruktif. Dengan demikian, kesejahteraan

¹¹ Ibid, hal 16.

¹² Syaiful, Irfan Aulia, and Siti Sariyah. "Konstruksi Konsep Kesejahteraan Psikologi (*Psychological Well Being*) Pada Wirausahawan Kecil Menengah: Sebuah Studi Kualitatif." *Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta* 2.1 (2018): 28-57. hal 36.

psikologis merupakan hasil interaksi kompleks antara kondisi personal, sosial, dan spiritual seseorang.

3. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Terdapat enam Aspek penting dalam kesejahteraan psikologis, yaitu: memiliki kemampuan untuk menerima diri tanpa syarat, mampu menjalin hubungan yang erat dengan orang lain, dapat mengatasi tekanan sosial secara mandiri, dapat mengendalikan aspek-aspek kehidupan luar dirinya, memiliki arah hidup yang jelas untuk mencapai tujuan, dan mampu mengembangkan potensi dirinya secara maksimal.¹³

Aspek-aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff & Keyes mencakup:¹⁴

- a. Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*): Menerima dan menghargai diri sendiri, baik kekuatan maupun kelemahan, serta merasa positif terhadap pengalaman masa lalu.
- b. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*): Membangun hubungan yang didasari oleh kepercayaan, empati, perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, dan kedekatan yang saling menguntungkan. Pada dimensi ini dijelaskan bahwa individu yang sejahtera secara psikologis akan menunjukkan empati dan kasih sayang yang mendalam terhadap orang lain. Skor yang

¹³ Purwaningsih, Indriyati Eko, Ryan Sugiarto, and Sulistyو Budiarto. "Kesejahteraan psikologis dalam hubungannya dengan kecemasan dan dukungan sosial." *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora* 9.1 (2023): 1-16. hal 4.

¹⁴ Ryff, Carol D., dan Corey L. M. Keyes. "The Structure of Psychological Well-Being Revisited." *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 69, no. 4, 1995, hal. 719–727. hal 720

tinggi pada aspek ini mengindikasikan bahwa seseorang memiliki hubungan yang akrab dan penuh kehangatan dengan orang lain, mampu merasakan dan memahami perasaan orang lain, serta bersikap penuh cinta dan menerima orang lain tanpa syarat.¹⁵

- c. Kemandirian (*Autonomy*): Memiliki kebebasan untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan nilai pribadi, meski mendapat tekanan sosial, serta mampu mengevaluasi diri secara objektif. Dimensi ini menggambarkan individu yang memiliki penentuan diri secara mandiri dan memiliki pengaturan akan dirinya sendiri. Individu yang memiliki sikap otonomi yang baik ditandai dengan tidak meminta persetujuan orang lain tapi selalu mengevaluasi diri sendiri dengan standard pribadi.¹⁶
- d. Penguasaan Terhadap Lingkungan (*Environmental Mastery*): Kemampuan untuk mengatur lingkungan sekitar, memanfaatkan kesempatan dengan efektif, memilih hubungan yang sesuai dengan nilai diri, dan mengendalikan pengaruh eksternal.¹⁷

¹⁵ Tumanggor, Raja Oloan. "Landasan filosofis well-being." (2021). hal 410-411

¹⁶ Syaiful, Irfan Aulia, and Siti Sariyah. "Konstruksi Konsep Kesejahteraan Psikologi (Psychological Well Being) Pada Wirausahawan Kecil Menengah: Sebuah Studi Kualitatif." *Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta* 2.1 (2018): 28-57. hal 33.

¹⁷ Garcia Danilo, Maryam Kazemitabar, and Mojtaba Habibi Asgarabad. "The 18-item Swedish version of Ryff's psychological wellbeing scale: psychometric properties based on classical test theory and item response theory." *Frontiers in psychology* 14 (2023): 1208300.

- e. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*) Dimensi ini menekankan pentingnya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan hidup dan arah yang jelas. Individu dengan tujuan hidup merasa produktif dan kreatif untuk mencapai integritas, sedangkan yang tidak memiliki tujuan hidup cenderung merasa kehilangan arah, tidak melihat makna masa lalu, dan tidak yakin dengan tujuan hidup mereka.
- f. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) Dimensi ini mencakup kesadaran akan perkembangan diri, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan perbaikan diri seiring waktu. Individu yang rendah dalam pertumbuhan pribadi merasa tidak ada perkembangan diri, cenderung bosan, dan merasa kesulitan untuk mengubah sikap atau perilaku mereka.¹⁸

B. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Karyawan adalah setiap individu yang memberikan kontribusi berupa jasa, baik dalam bentuk pemikiran maupun tenaga, untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai imbalannya, mereka menerima kompensasi atau balas jasa yang jumlahnya telah ditentukan terlebih dahulu, sesuai dengan kesepakatan yang berlaku. Kompensasi ini bisa berupa gaji, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya yang sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Dalam konteks ini, karyawan memainkan peran penting dalam mendukung

¹⁸ Yoseph Pedhu, "Kesejahteraan Psikologis Dalam Hidup Membiara," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 65–78. hal 70.

kelancaran operasional dan perkembangan organisasi tempat mereka bekerja.¹⁹ Harsono menjelaskan bahwa karyawan adalah individu yang diberikan tugas sesuai dengan bidang keahlian, keterampilan, dan tanggung jawab mereka. Mereka diharapkan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan memperhatikan berbagai syarat yang telah ditetapkan, seperti waktu, rencana, jadwal, dan anggaran.²⁰ Setiap perusahaan atau lembaga sangat bergantung pada karyawan, karena tanpa mereka, pekerjaan tidak dapat diselesaikan dan perusahaan tidak bisa beroperasi. Oleh karena itu, keberadaan karyawan sangat penting untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan.²¹

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Dalam artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang

¹⁹ Fariana, Yulia, et al. "Pengembangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan." *EXPERT: Jurnal Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi* 9.2 (2019). hal 51.

²⁰ Napitupulu, Binur Pretty, and Ivan Benedict. "Hubungan Penempatan Dan Pengembangan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pada Pardede International Hotel Medan." *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung* 6.1 (2019): 26-37. hal 28.

²¹ Onibala, Androh G., Ivonne L. Saerang, and Lucky OH Dotulong. "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.1 (2018). hal 381.

sudah mampu memperoleh pekerjaan.²² Karyawan merujuk pada individu yang memberikan tenaga, waktu, dan pemikiran untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai imbalannya, mereka menerima upah atau kompensasi yang besarnya telah disepakati sebelumnya, baik melalui kontrak kerja ataupun kesepakatan lain yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Selain mendapatkan kompensasi finansial, karyawan juga berperan dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta seringkali berpartisipasi dalam pengembangan berbagai aspek di tempat kerja.²³ Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan, karyawan didefinisikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau usaha, baik secara fisik maupun mental, untuk menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁴

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat kita pahami bahwa karyawan adalah individu yang memberikan kontribusi dalam bentuk tenaga, waktu, dan pemikiran untuk

²² Marnis, and Priyono Priyono. "Manajemen Sumber Daya Manusia, 2008."

²³ Syahtana Rizqi, D., and Raudita Andra Nabila. "Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM)." *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3.2 (2022): 500-508. hal 502.

²⁴ Witasari, Devi, and Yuwan Jumaryadi. "Aplikasi Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw)(Studi Kasus Citra Widya Teknik)." *JUST IT: Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Komputer* 10.2 (2020): 115-122. hal 116.

melaksanakan tugas tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mereka diharapkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan berbagai faktor seperti waktu, jadwal, dan anggaran. Sebagai imbalannya, karyawan menerima kompensasi berupa gaji, tunjangan, atau penghargaan lain yang telah disepakati sebelumnya.

2. Status Karyawan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dua status pekerja, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap adalah mereka yang bekerja dengan ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang artinya bekerja dengan perjanjian tanpa batas waktu yang jelas atau permanen. Sementara itu, karyawan tidak tetap adalah mereka yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di mana masa kerjanya terbatas sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.²⁵ PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau karyawan tetap adalah jenis karyawan yang memiliki kontrak kerja dengan perusahaan tanpa batasan waktu, sehingga statusnya bersifat permanen. Ada juga PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan tidak tetap, yang hanya dipekerjakan oleh perusahaan pada saat tertentu, biasanya

²⁵ Putro, Wardoyo, Prima Utama, and Risma Nanda. "Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi pada PT. INKA)." *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 5.1 (2021): 9-15. hal 11.

untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tambahan. Karyawan tidak tetap ini bisa diberhentikan kapan saja setelah tugas mereka selesai atau perusahaan tidak lagi membutuhkan mereka.²⁶

Karyawan *Outsourcing* adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tetapi yang bersangkutan tidak ada ikatan secara legal dimana karyawan ditempatkan dan ikatan yang dimiliki hanya terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut melamar. Menyangkut keberadaannya diatur dalam UU 13/2003 dan Kemenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Karyawan *outsourcing* bisa merupakan karyawan tetap ataupun kontrak, hal ini bergantung kepada sifat pekerjaan (memenuhi syarat untuk kontrak) dan juga tergantung kebijakan perusahaan *outsourcing* tersebut.²⁷

Istilah pegawai tidak tetap atau honorer kini digantikan dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak (PPPK) sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Namun, staf kehormatan tidak bisa menjadi pegawai kontrak karena untuk menjadi PPPK, seseorang harus melalui seleksi dan ujian. Pemerintah daerah tidak boleh sembarangan

²⁶ Nugraha, Bayu Aditya, Moehammad Soe'oeed Hakam, and Heru Susilo. "Pengaruh status pekerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan auto 2000 sukun malang)". (Diss. Brawijaya University, 2017), hal 97.

²⁷ Wolor, Christian Wiradendi. "Pengaruh Status Pegawai dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 12.2 (2021): 354-373. hal 360.

merekrut pegawai kontrak, dan harus mematuhi aturan yang menjamin hak-hak PPPK setara dengan PNS, termasuk asuransi kesehatan dan hak ketenagakerjaan lainnya.²⁸ Tenaga honorer berkembang untuk membantu PNS yang kesulitan menjalankan fungsi pemerintah daerah, terutama dalam pelayanan publik. Tenaga honorer berperan penting dalam memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik dan memuaskan masyarakat, karena pelayanan publik langsung berkaitan dengan kebutuhan masyarakat.²⁹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan status karyawan diatur dalam Undang-Undang, yaitu karyawan tetap (PKWTT) dan tidak tetap (PKWT). Karyawan tetap bekerja tanpa batas waktu, sedangkan karyawan tidak tetap bekerja sesuai perjanjian waktu tertentu. Selain itu, ada karyawan outsourcing yang terikat dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, bukan tempat mereka bekerja. Untuk sektor pemerintah, pegawai honorer kini dikenal sebagai PPPK dan harus melalui seleksi resmi. Semua aturan ini dibuat untuk menjamin hak dan perlindungan kerja bagi karyawan sesuai statusnya.

²⁸ Wiranata, I. Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and PT GD Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." *Jurnal Analogi Hukum* 2.2 (2020): 176-181. hal 178.

²⁹ Saputro, Dicky Agus. "Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014". (Diss. Brawijaya University, 2015), hal 3.

3. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial suatu pemberian manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa penghasilan materi maupun fasilitas non-materi, baik selama masa kerja maupun setelah pensiun. Tujuan utama dari jaminan sosial ini adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup mereka, serta memberikan dorongan agar mereka tetap termotivasi dan produktif dalam bekerja. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian mereka kepada perusahaan.³⁰ Seorang karyawan dapat dianggap sejahtera apabila penghasilannya mampu mencukupi kebutuhan dasar fisik yang diperlukan untuk kehidupan yang layak. Hal ini berarti, pendapatan yang diterima harus cukup untuk menutupi biaya kebutuhan primer seperti pangan, tempat tinggal, kesehatan, dan kebutuhan pokok lainnya. Jika pendapatan tersebut melebihi kebutuhan dasar, karyawan tersebut dapat dikatakan lebih sejahtera, karena memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan lainnya yang lebih tinggi.³¹ Tujuan kesejahteraan karyawan adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mental mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memperhatikan

³⁰ Januardani, Fandra Dikhi, dkk. "Analisis Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota Pada PT. Indah Logistik Cargo." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)* 7.1 (2024): 460-470. hal 462.

³¹ Herlambang, dkk. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium* 7.2 (2021): 216-231. hal 217.

kesejahteraan, perusahaan menciptakan lingkungan yang sehat dan mendukung, baik dari segi fasilitas fisik, dukungan mental, maupun hubungan sosial yang baik. Karyawan yang merasa dihargai dan sejahtera cenderung lebih termotivasi, loyal, dan efektif dalam bekerja, sehingga mendukung kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.³²

Dari beberapa penjelasan di atas menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup dan kinerja karyawan. Kesejahteraan ini mencakup pemberian manfaat berupa penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar fisik serta fasilitas non-materi lainnya, baik selama masa kerja maupun setelah pensiun. Tujuan utamanya adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup mereka dan memberikan dorongan agar tetap termotivasi dan produktif. Karyawan memenuhi kebutuhan hidup mereka dan memberikan dorongan agar tetap termotivasi dan produktif. Kesejahteraan karyawan tidak hanya berfokus pada penghasilan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik, mental, dan sosial. Hal ini meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung kemajuan perusahaan.

³² Parisudha, Ryandhana. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Karyawan di Surabaya". (Diss. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya) 2023. hal 3.

C. Tantangan Kerja

Di era globalisasi saat ini, perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja dan produktivitas agar dapat bertahan dan bersaing. Hal ini mengakibatkan tingginya tuntutan kerja bagi karyawan. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas diri agar tetap dipekerjakan dan mampu bersaing dalam pengembangan karir, yang menjadi indikator utama keberhasilan mereka.³³ Tantangan dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memotivasi dan menarik perhatian. Pekerjaan yang menantang memberikan kesempatan untuk mengasah, mengembangkan, dan mempelajari keterampilan yang relevan dengan dunia profesional. Sebagai tema yang sering muncul dalam berbagai penelitian, karyawan cenderung menginginkan pengalaman kerja yang melibatkan tugas-tugas yang menantang dan percaya bahwa pekerjaan semacam itu berperan penting dalam peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi.³⁴ Durasi kerja yang panjang cenderung membuat seorang pegawai merasa lebih betah dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh proses adaptasi yang telah dilakukan dalam waktu yang cukup lama, sehingga pekerja merasa nyaman dengan lingkungan dan tugas yang dijalankan.³⁵

³³ Marinda, Maharani Resti, et al. "Tantangan Mengenai Batasan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Akibat Teknologi Yang Selalu Terkoneksi." *Global Leadership Organizational Research in Management* 1.4 (2023): 275-292. hal 275.

³⁴ Fitri, Kurniawaty. "Pengaruh jenjang karir dan tantangan pekerjaan terhadap minat freshgraduate FKIP Universitas Riau pada profesi sales." *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan* 4.10 (2013): 119-135. hal 124.

³⁵ Jayanti, Komang Nonik, and Komang Trisna Sari Dewi. "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nasir dalam Putra dkk, untuk menghadapi tantangan dunia kerja di era revolusi industri, harus menguasai tiga jenis literasi baru, yaitu:³⁶

1. Literasi Data: Kemampuan untuk membaca, menganalisis, dan memanfaatkan informasi dari big data dalam dunia digital.
2. Literasi Teknologi: Memahami cara kerja aplikasi atau mesin serta mengelola dan menilai inovasi untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kemampuan.
3. Literasi Manusia: Kemampuan dalam komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, serta menciptakan ide kreatif dan inovatif. Untuk menghadapi tantangan di dunia kerja, penting untuk memiliki keterampilan manajemen waktu yang efektif, kemampuan komunikasi yang jelas, serta fleksibilitas dalam beradaptasi. Selain itu, memiliki pola pikir yang positif dan fokus pada solusi, terus mengembangkan keterampilan, serta menjaga keseimbangan mental juga merupakan langkah-langkah kunci untuk tetap produktif dan berkembang. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, Anda akan lebih siap menghadapi segala hambatan dan meraih kesuksesan dalam karier anda.³⁷

Selain itu kelelahan kerja merupakan suatu hal yang umum terjadi pada berbagai jenis pekerjaan, salah satunya pada kurir.

Karyawan." *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi* 1.2 (2021): 75-84. hal 77.

³⁶ Putra, Mekisa. "Pemahaman Terhadap Tantangan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Mahasiswa Angkatan 2015 Program Studi Perbankan Syariah FEBI IAIN Bengkulu)". (Diss. IAIN Bengkulu). hal 27.

³⁷ Gusti Ayu Tita, "Strategi Menghadapi Tantangan di Dunia Kerja", <https://stekom.ac.id/artikel/strategi-menghadapi-tantangan-di-dunia-kerja> (16 Februari 2025).

Kelelahan kerja bisa terjadi pada siapa saja dan disetiap keadaan dalam perusahaan baik itu atasan maupun bawahan, staf maupun pimpinan.³⁸ Setiap kesulitan dapat dijadikan beban yang berat dalam setiap pekerjaan karyawan. Para kurir setiap hari harus naik motor untuk mengantar paket, berhadapan langsung dengan konsumen yang protes karena keterlambatan dalam pengiriman barang, paket dalam keadaan kurang baik, paket tidak sampai, barang hilang, barang rusak dan barang gagal adalah keluhan yang sering disampaikan oleh para kurir terhadap pelayanan jasa pengiriman barang. Hal tersebut menjadi beban bagi para kurir sampai mengalami stress, ditandai dengan mereka yang mudah marah karena ketidakjelasan alamat yang diberikan oleh *coustemer*, sehingga dapat menyebabkan kelelahan kerja.³⁹ Beban kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja kurir. Beban kerja yang terlalu berat dan kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang terkelola dengan baik dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja.⁴⁰ Beban kerja yang tinggi pada kurir terjadi ketika mereka harus mengantarkan paket dalam jumlah besar setiap harinya, misalnya

³⁸ Ramadhani, Aldi. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan Pt. Jne Express Cabang Utama Medan". (Diss. Universitas Medan Area, 2023). hal 3.

³⁹ Manan, Mutya Rahma Wati, Laksmyn Kadir, and Putri Ayuningtiyas Mahdang. "Faktor Determinan Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Kurir Ekspedisi J&T Express Di Kota Gorontalo." *Jurnal Kolaboratif Sains* 7.12 (2024): 5020-5028. hal 5021

⁴⁰ Lendo, Theresia, Hennij Suot, and Aprili Bacilius. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kurir) PT J&T Express Minahasa Selatan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 8.4 (2023). hal 128

60 hingga 100 paket, dengan batas waktu yang ketat. Kondisi ini membuat kurir bekerja selama lebih dari delapan hingga sepuluh jam per hari, mulai dari proses sortir di gudang hingga pengantaran ke lokasi pelanggan yang tersebar di berbagai wilayah. Tantangan semakin berat jika area pengiriman sangat luas, rute sulit dijangkau, atau alamat penerima tidak jelas, sehingga memerlukan waktu dan tenaga ekstra. Selain itu, tekanan untuk memenuhi target harian agar mendapatkan insentif membuat kurir sering kali mengabaikan waktu istirahat. Tidak jarang, mereka juga dibebani tugas tambahan seperti mengambil paket retur, memastikan tanda tangan penerima, dan mengunggah bukti foto ke aplikasi perusahaan. Kombinasi beban fisik yang berat, jam kerja panjang, dan tekanan mental ini menciptakan risiko kelelahan dan burnout yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja kurir.⁴¹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa menghadapi tantangan dunia kerja di era revolusi industri, perusahaan menuntut karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja dan produktivitas agar mampu bersaing. Kondisi ini membuat beban kerja semakin tinggi, dan karyawan dituntut untuk terus mengembangkan diri agar tetap relevan dalam dunia kerja. Bagi kurir, beban kerja berat terlihat dari banyaknya paket yang harus diantar setiap hari, jam kerja panjang, rute pengiriman yang sulit, dan tekanan untuk memenuhi target. Hal ini sering menimbulkan

⁴¹ Sari, Niken Mulia, and Nugraini Aprilia. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Beban Kerja dengan Burnout pada Karyawan Kurir Jasa Ekspedisi." *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, vol. 8, no. 2, Feb. 2025, pp. 2186–2193. hal 2187

stres, kelelahan fisik, dan burnout, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Namun, jika beban kerja dikelola dengan baik dan lingkungan kerja mendukung, kinerja kurir dapat meningkat. Untuk menghadapi tantangan ini, karyawan perlu memiliki literasi data, teknologi, dan manusia, serta mampu mengatur waktu, beradaptasi, dan menjaga keseimbangan mental agar tetap produktif dan sukses dalam karier.

