

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era perkembangan manusia, sekolah mengharuskan merekrut staff pengajar yang akan membantu mengembangkan atau memajukan sekolah atau yayasan tersebut. Dengan demikian, sekolah harus mampu memberikan kenyamanan kepada staff pengajar agar mampu menjalankan dan membantu sekolah menjadi lebih baik. Yudha & Fikri (Muhadi & Izzati, 2020) mengutarakan pendapat jika SDM dapat dikelola dengan baik dan benar, akan mampu menghasilkan keseimbangan antara SDM dengan tuntutan pada kemajuan perusahaan tersebut.

Para staff pengajar juga dituntut untuk bisa bekerja dengan baik agar sekolah mampu berjalan karena itu memberikan tuntutan yang tinggi kepada staff pengajar mengakibatkan staff pengajar menjadi stres karena respon tekanan yang diberikan mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya. Setiap staff pengajar juga memiliki mental dan fisik yang berubah-ubah serta mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda juga. Setiap hari staff pengajar mendapatkan kondisi yang berbeda-beda setiap harinya, salah satunya adalah kelelahan dalam bekerja karena banyaknya pekerjaan atau sedang dibebankan oleh banyak pekerjaan, karena kelelahan tersebut mampu menimbulkan stress yang berdampak pada performa staff pengajar dalam menjalankan dan mengerjakan tugasnya. Karena hal tersebut, sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kenyamanan dan keamanan kepada staff pengajar sehingga tercapai kesejahteraan psikologis yang baik.

Agar tetap dapat bekerja dengan baik maka sekolah harus menjaga kesejahteraan psikologis staff pengajar. Kesejahteraan psikologis yang baik bertujuan supaya mampu mengurangi dampak negatif seperti stress atau depresi menurut Malek, Mearns, & Flin (Tasema, 2018). Menurut Khairuddin (Barkhowa & Tri, 2019) bahwa *psychological well being* staff pengajar

dipengaruhi oleh adanya tekanan dan saat didiamkan akan mempengaruhi kesehatan fisik, psikologis staff pengajar serta performa sekolah akan menjadi menurun. Sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan psikologi staff pengajarnya karena dengan itu akan membantu staff pengajar saat mengerjakan tugasnya dengan performa terbaiknya. Tetapi jika sekolah tidak mampu menjaga kesejahteraan psikologis staff pengajar tersebut maka dapat menimbulkan kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan dapat menimbulkan sekolah menjadi turun dalam segi perfoma.

Hal tersebut menjelaskan bahwa staff pengajar memiliki tuntutan kerja agar lebih aktif dalam mengarahkan kemampuan mulai dari emosional, kognitif, dan fisik mereka untuk pekerjaan (Safinaz & Izzati, 2022). Mercer et al (Safinaz & Izzati, 2022) menjelaskan *psychological well being* memiliki peranan penting dan berdampak positif bagi staff pengajar seperti dapat meningkatkan kreatifitas dalam memberikan pelajaran, menciptakan hubungan yang harmonis, menangani kesusahan dalam mendidik murid, dan membangun potensi prestasi murid. Oleh karena itu, menurut Golombek & Doran (Safinaz & Izzati, 2022) *psychological well being* staff pengajar sebagai pekerja harus diamati karena beban kerja yang ditanggung memerlukan kaitan dengan keterlibatan interpersonal, emosi yang besar, dan stres yang mereka jumpai seperti, hubungan emosional, kecemasan kerja, beban kerja yang tinggi, dan perjumpaan sosial antar budaya.

Dijelaskan oleh Kimberly & Utoy (Utami, 2020) bahwa *psychological well being* individu akan mampu dalam meningkatkan prestasi karyawan dan menurunkan tingkat keinginan untuk berhenti di organisasi tersebut, dan juga memicu terwujudnya suatu kondisi keterlibatan dalam perusahaan tempat mereka bekerja, yang mana dapat berdampak pada kemajuan yayasan atau sekolah. Ryff & Kayes (Barkhowa & Tri, 2019) berkata bahwa *psychological well-being* menjadi hal positif bagi individu, dengan demikian hal ini termasuk perilaku positif terhadap diri sendiri.

Seperti pada permasalahan di tempat penelitian yaitu Yayasan Teratai Putih. Dari hasil wawancara dengan beberapa staff pengajar yang dilaksanakan pada

tanggal 27 Desember 2021 bertempat di Yayasan Teratai Putih Global. Diperoleh informasi tentang *psychological well being*, 2 dari 3 staff pengajar yang di wawancarai menyatakan bahwa mereka tidak mampu menilai dirinya dan belum menjadi pribadi yang lebih baik, hal ini menunjukkan kurangnya aspek tujuan hidup. Kemudian 2 dari 3 staff pengajar yang di wawancarai menyatakan merasa egois serta tempramental dan memiliki rasa kecemasan serta pelupa, hal ini menunjukkan kurangnya aspek penerimaan diri.

1 dari 3 staff pengajar yang di wawancarai menyatakan sering ada perbedaan pendapat, hal ini menunjukkan kurangnya aspek hubungan positif dengan orang lain. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar yang di wawancarai menyatakan sering memberikan pekerjaan kepada staff, hal ini menunjukkan kurangnya aspek otonomi. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar yang di wawancarai menyatakan masih belajar beradaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan baru, hal ini menunjukkan kurangnya aspek penguasaan lingkungan. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar yang di wawancarai menyatakan bahwa tidak fokus dalam menjalankan hobi yang dilakukan, hal ini menunjukkan kurangnya aspek pertumbuhan pribadi.

Savitri & Ratih (2017) menemukan bahwa kebermaknaan (*mindfulness*) memiliki peran positif terhadap setiap dimensi *psychological well being*. Hal ini dapat dijelaskan dengan kebermaknaan (*mindfulness*) yang tinggi membantu staff pengajar dalam menerima dirinya, mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain, mampu menunjukkan kemadirian, mampu menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mampu bertumbuh secara pribadi.

Staff pengajar dengan tingkat kebermaknaan (*mindfulness*) yang baik akan bertindak sesuai dengan kesadarannya, mampu menyadari stimulus dan perasaan yang muncul serta mampu memaknai hal-hal yang terjadi di kehidupan staff pengajar tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Savitri & Ratih (2017) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki kebermaknaan (*mindfulness*) yang tinggi ditunjukkan dengan mampu mengamati, kemampuan menjelaskan, bertindak dengan kesadaran, menerima tanpa menghakimi dan tidak bereaksi terhadap pengalaman batin.

Dalam riset yang dilakukan oleh Baer et. al (Savitri & Ratih, 2017) menemukan bahwa *mindfulness* berhubungan secara positif dengan *psychological well being* (kesejahteraan psikologis). Penelitian yang dilakukan oleh Bluth & Blanton (Savitri & Ratih, 2017) bahwa kebermaknaan (*mindfulness*) bisa mendukung untuk mencapai kesejahteraan serta kesehatan emosi. Penelitian yang dilakukan oleh Savitri & Ratih (2017) mengemukakan kebermaknaan (*mindfulness*) berkontribusi positif pada seluruh dimensi kesejahteraan psikologis. Kebermaknaan (*mindfulness*) dipilih pada upaya menaikkan kesejahteraan psikologis karena kemampuan kebermaknaan (*mindfulness*) dapat menguatkan coping adaptif individu terhadap stressor, praktis dilakukan secara mandiri dan sadar, kapan saja dan di mana saja (Rahmawati et al., 2020).

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya tugas dan pekerjaan yang dikerjakan oleh staff pengajar tidak dapat merasakan adanya makna dalam bekerja karena sudah disibukkan oleh tugas atau pekerjaan serta tugas yang terlalu banyak, belum lagi perasaan akan kekhawatiran dimasa depan dan juga pemikiran dimasa lalu, akibatnya banyak hasil pekerjaan yang dikerjakan menjadi kurang maksimal. Kabat & Zin (Dyah & Fourianalistyawati, 2018) menjelaskan bahwa kebermaknaan (*mindfulness*) adalah kesadaran yang timbul dari perhatian yang sengaja tidak menghakimi terhadap pengalaman saat ini.

Dengan adanya *mindfulness* pada staff pengajar akan mampu memberikan tingkat kesadaran yang tinggi, meningkat pula kesehatan fisik staff pengajar dan juga tingkat tekanan akibat banyaknya tugas akan menurun. *Mindfulness* pada staff pengajar mampu membantu staff pengajar untuk fokus dan memiliki perhatian penuh pada hidupnya serta antusias terhadap seluruh pengalaman dalam hidupnya. Menurut Mace (Istiqomah, 2020) kebermaknaan (*mindfulness*) itu mengetahui kejadian sekarang serta menerima kejadian yang terjadi saat itu juga. Kebermaknaan (*mindfulness*) pada staff pengajar akan mampu membantu staff pengajar agar bisa menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Seperti pada permasalahan di tempat penelitian yaitu Yayasan Teratai Putih. Dari hasil wawancara dengan beberapa staff pengajar yang dilaksanakan pada tanggal 27 Desember 2021 bertempat di Yayasan Teratai Putih Global. Diperoleh informasi tentang kebermaknaan (*mindfulness*), 1 dari 3 staff pengajar yang di wawancarai menyatakan bahwa mereka tidak menyadari adanya perubahan kondisi di sekolah secara signifikan, hal ini menunjukkan kurangnya aspek mengamati. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar yang diwawancarai menyatakan jika sedang memiliki masalah atau mumet memilih untuk diam, hal ini menunjukkan kurangnya aspek menjelaskan.

2 dari 3 staff pengajar yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka memiliki rasa kecemasan yang sulit terkontrol serta merasakan rasa kecewa, sedih dan gundah gulana saat terjadinya masalah, hal ini menunjukkan kurangnya aspek menerima tanpa menghakimi. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar yang diwawancarai menyatakan bahwa saat melakukan kesalahan mereka panik dan graba-grubu hal ini menunjukkan kurangnya aspek tidak bereaksi terhadap pengalaman batin. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka sering melupakan apa yang akan dikerjakan, hal ini menunjukkan kurangnya aspek bertindak dengan kesadaran.

Selain faktor internal yang sudah dijelaskan terdapat pula faktor-faktor dari eksternal yang memengaruhi kesejahteraan staff pengajar, yang salah satunya ialah kualitas kehidupan kerja. Ramadhani, dkk (Anggriani & Suci, 2020) menjabarkan *psychological well being* ialah kondisi psikologis yang berfungsi positif yang menjurus pada keadaan psikologis paling ideal. Kebutuhan dasar staff pengajar haruslah dipenuhi sehingga mendorong motivasi saat bekerja yang berdampak pada rasa puas serta menghindari rasa ketidaknyamanan saat bekerja menurut Anggraini & Suci (2020). Setiyadi & Wartini (Anggriani & Suci, 2020) memaparkan dengan adanya kualitas kehidupan kerja positif maka akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan, maka kualitas kehidupan kerja harus diperhatikan karena dianggap mampu meningkatkan performa staff pengajar

Dipodjoyo (Anggriani & Suci, 2020) mengatakan pentingnya pencapaian *psychological well being* yang didasari dari rasa puas terhadap pekerjaan dan kualitas kehidupan tempat kerja yang baik serta mencukupi. Setiyadi & Wartini (Anggriani & Suci, 2020) adanya kualitas kehidupan kerja mampu memberikan kesejateraan psikologis kepada staff pengajar maka dari itu kualitas kehidupan kerja adalah hal utama yang semestinya diperhatikan sekolah. Penelitian yang dilakukan Dipodjoyo (Anggriani & Suci, 2020) menyebutkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi juga kepuasan dalam kerja yang akan berdampak positif pada *psychological well being*. Anggriani & Suci (2020) menjelaskan bahwa memiliki pekerjaan yang nyaman dan aman akan memberikan rasa puas dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan rasa semangat yang berdampak baik pada *psychological well being*.

Wayne (Dipodjoyo, 2015) menyatakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) itu disaat staff pengajar dapat bekerja dengan aman, merasa puas, dan mengembangkan serta pertumbuhan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Tidak dapat diabaikan bahwasanya staff pengajar yang bekerja yang bekerja untuk sekolah menginginkan rasa aman, rasa nyaman, dan juga sejahtera secara lahir maupun batin. Jika staff pengajar mendapati hal tersebut maka akan mampu membantu sekolah dalam segi produktifitas dan juga akan muncul rasa loyal kepada sekolah.

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membuat staff pengajar merasa terlindungi secara lahir dan juga batinnya, tidak hanya itu kualitas kehidupan kerja juga berhubungan dengan situasi yang ada di sekolah serta suasana kerja staff pengajar itu sendiri, baik hubungan secara psikis ataupun hubungan secara fisik karena kualitas kehidupan kerja memiliki fokus kepada pentingnya apresiasi kepada staff pengajar dan juga pada lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja dapat motivasi staff pengajar agar dalam menaikkan prestasi kerjanya menurut Luthan (Dipodjoyo, 2015).

Seperti pada permasalahan di tempat penelitian yaitu Yayasan Teratai Putih. Dari hasil wawancara dengan beberapa staff pengajar yang dilaksanakan pada tanggal 27 Desember 2021 bertempat di Yayasan Teratai Putih Global.

Diperoleh informasi tentang kualitas kehidupan kerja, 1 dari 3 staff pengajar yang di wawacarai menyatakan bahwa mereka memilih fokus kepada keluarganya dahulu dari pada kepada mengembangkan karirnya saat ini, hal ini menunjukkan kurangnya aspek pengembangan karir. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar yang diwawancarai menyatakan urusan pribadi menyangkut pautkan ke urusan pekerjaan, hal ini menunjukkan kurangnya aspek komunikasi.

1 dari 3 staff pengajar yang diwawancarai menyatakan bahwa adanya miskomunikasi antar atasan atau kesesama staff pengajar yang dapat menimbulkan konflik, hal ini menunjukkan kurangnya aspek penyelesaian masalah. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar mengatakan tidak mengetahui administrasi untuk kelas 6 saat pandemi *covid-19*, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya aspek keterlibatan karyawan. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar mengatakan memungkinkan memungkinkan mencari pekerjaan di tempat lain dimasa mendatang, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya aspek rasa bangga terhadap institusi. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar mengatakan agar sekolah bisa menambahkan gaji untuk menyesuaikan pengeluaran yang semakin bertambah, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya aspek kompensasi. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar mengatakan tidak adanya pakaian keselamatan atau serikat keselamatan, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya aspek keselamatan lingkungan kerja.

1 dari 3 staff pengajar mengatakan dokter yang ada di klinik sudah tidak *stand by* lagi, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya aspek fasilitas yang didapat. Kemudian 1 dari 3 staff pengajar mengatakan bahwa hanya ada BPJS Ketenagakerjaan saja selain itu tidak ada lagi jaminan pensiun, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya aspek rasa aman terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti tertarik meneliti mengenai kebermaknaan (*mindfulness*) dan kualitas kehidupan kerja terhadap *psychological well being*. Peneliti memilih responden staff pengajar dalam penelitian ini dikarenakan kebermaknaan (*mindfulness*), kualitas kehidupan kerja, dan *psychological well being* staff pengajar dinilai penting untuk menunjang keberhasilan suatu sekolah.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kebermaknaan (*mindfulness*), kualitas kehidupan kerja dan *psychological well being*?
2. Bagaimana hubungan kebermaknaan (*mindfulness*) terhadap *psychological well being*?
3. Bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap *psychological well being*?
4. Bagaimana pengaruh kebermaknaan (*mindfulness*) dan kualitas kehidupan kerja terhadap *psychological well being*?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran kebermaknaan (*mindfulness*), kualitas kehidupan kerja dan *psychological well being*
2. Mengetahui hubungan kebermaknaan (*mindfulness*) terhadap *psychological well being*
3. Mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap *psychological well being*
4. Mengetahui pengaruh kebermaknaan (*mindfulness*) dan kualitas kehidupan kerja terhadap *psychological well being*

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti-peneliti lain yang membahas masalah serupa, khususnya berkaitan dengan

teori kebermanaan (*mindfulness*), kualitas kehidupan kerja dan *psychological well being*.

2. Manfaat Praktis

Bagi penelitian sejenis selanjutnya diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi penelitian selanjutnya serta masukan, bahwa informasi dan referensi dalam melakukan lebih lanjut.