

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, isu *workplace well-being* mulai menjadi sorotan seiring meningkatnya keluhan karyawan terhadap beban kerja yang dirasa berlebihan. Laporan *Workplace Wellbeing 360 Report 2025* dikutip dari laman Training Indonesia (2025) juga menunjukkan bahwa produktivitas dan tingkat kesejahteraan karyawan Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura, yang menandakan urgensi untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan kerja. Dalam survei yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang (2023), sekitar 25% pekerja di sektor pendidikan dan perhotelan melaporkan adanya peningkatan stres akibat beban kerja yang berat, dan mereka menginginkan lebih banyak dukungan terkait kesehatan mental. *Workplace well-being* adalah kondisi sejahtera yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pengalaman kerja mereka, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Page, 2005).

Tingginya tingkat *workplace well-being* berdampak positif pada produktivitas, kepuasan kerja, retensi, dan kolaborasi antar karyawan (Gelencsér et al., 2023). Selain menurunkan tingkat absensi dan turnover, perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan kerja juga cenderung memiliki citra yang baik di mata publik dan calon karyawan. Bahkan, *workplace well-being* berpengaruh pada aspek sosial yang lebih luas karena karyawan yang sejahtera cenderung membawa energi positif dalam kehidupan pribadinya. Dengan demikian, *workplace well-being* bukan hanya berdampak pada organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat secara umum. Maka dari itu,

investasi dalam *workplace well-being* menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan (Disastra dan Choandi, 2024).

Berbagai faktor memengaruhi tingkat *workplace well-being* seseorang, di antaranya kondisi mental dan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, serta lingkungan sosial di tempat kerja. Beban kerja yang berat dan berkepanjangan menjadi salah satu penyebab utama menurunnya *workplace well-being*, karena dapat memicu stres dan kelelahan emosional (Khan dan Khurshid, 2017). Selain beban kerja, faktor-faktor lain yang berpengaruh antara lain kepuasan kerja, emosi positif dan negatif, serta kemampuan regulasi emosi (Zheng et al., 2015). Tunjangan, kehidupan keluarga, kesempatan belajar, dan aktualisasi diri juga turut membentuk tingkat kesejahteraan di tempat kerja. Variabel lingkungan kerja seperti fleksibilitas jam kerja, durasi shift, otonomi, serta kualitas hubungan sosial dengan atasan dan rekan kerja juga berperan penting (Putri dan Guspa, 2024). Faktor-faktor ini saling berkaitan dan perlu dikelola secara menyeluruh untuk meningkatkan *workplace well-being*.

Salah satu elemen yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja adalah beban kerja. Ketika ada ketidakselarasan antara tuntutan tugas dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikannya, hal ini sering mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, dan dapat menurunkan motivasi (Bryson et al., 2015). Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak buruk pada kinerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, beban kerja menjadi fokus penting dalam kajian tentang kesejahteraan kerja, karena langsung berkaitan dengan pengalaman kerja sehari-hari. Kajian terhadap beban kerja dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik

dan aplikatif untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyampaikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *workplace well-being*. Saputra et al. (2022) menemukan korelasi negatif signifikan antara beban kerja dan *workplace well-being*, di mana semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kesejahteraan kerja yang dirasakan. Dominica dan Wijono (2022) juga menyatakan bahwa pada generasi Z, *workplace well-being* tergolong tinggi ketika beban kerja rendah. Penelitian serupa oleh Wulan dan Putri (2016) pada guru sekolah luar biasa juga memperkuat bukti bahwa manajemen beban kerja sangat penting dalam menjaga *workplace well-being*. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat sektoral dan belum banyak yang menyorot konteks lokal atau lintas sektor pekerjaan di wilayah tertentu.

Terdapat beberapa gap dalam penelitian sebelumnya yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian besar penelitian menggunakan konsep job demands secara umum tanpa menelaah secara khusus dimensi beban kerja sebagai variabel yang berdiri sendiri. Kedua, masih terbatasnya kajian mengenai hubungan antara beban kerja dan *workplace well-being* dalam konteks lokal di Indonesia, khususnya di Kota Malang. Ketiga, penelitian yang menjangkau pekerja formal dari berbagai sektor di wilayah ini juga belum banyak ditemukan. Maka dari itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah secara spesifik hubungan antara beban kerja dan *workplace well-being* pada pekerja formal di Kota Malang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis, khususnya dalam merancang strategi

pengelolaan beban kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, rumusan masalah penelitian penulis adalah: "Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan *workplace well-being*?"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan *workplace well-being*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dengan menyajikan informasi dan memperluas teori dalam ranah psikologi, terutama dalam psikologi industri dan psikologi klinis terkait hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan di tempat kerja. Disamping itu, temuan dari penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi dasar untuk penelitian berikutnya dalam bidang ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber informasi serta memberikan masukan bagi karyawan terkait beban kerja dan *workpace well-being* karyawan.