

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam setiap pekerjaan selalu ada masalah yang terjadi namun sering kali karyawan tidak sadar bahwa hal tersebut adalah sebuah masalah yang dapat berdampak pada lingkungannya. Dampak tersebut dapat berupa masalah seperti hubungan antar karyawan yang menjadi kurang baik, kurangnya keinginan untuk mengembangkan diri maupun kurangnya kepercayaan diri setiap individu. Masalah-masalah ini dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan (Tasema, 2018). Kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* adalah konsep yang memiliki fokus terhadap pemaknaan dan realisasi diri dan mendefinisikan *well-being* sebagai “sejauh mana individu akan berfungsi”. Individu yang memiliki *psychological well being* merupakan individu yang mampu membentuk hubungan baik terhadap orang lain, menerima diri apa adanya memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, serta mampu mengontrol lingkungan disekitarnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Menurut Handayani, Lilik, & Agustin (2011) faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang adalah usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dukungan sosial, religiusitas, dan pengalaman hidup.

Suatu perusahaan terdiri dari berbagai latar belakang individu yang berbeda, sehingga *psychological well being* setiap orang pastinya berbeda. Dalam PT Z

ditemukan adanya karyawan yang pasif sehingga bekerja hanya dianggap sebagai rutinitas, selain itu masalah yang timbul dalam pekerjaan karyawan menganggap di luar kendali karyawan dan dikarenakan dunia yang dinamis perubahan yang terjadi dianggap sebagai hambatan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan pokok permasalahan kurangnya kepercayaan diri karyawan, stagnan pada *comfort zone* dan kurangnya keinginan untuk berkembang maka karyawan perlu diberikan motivasi dan dorongan untuk berkembang. Pokok permasalahan di atas dapat diselesaikan dengan pelatihan. Menurut Bandari (2016) pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan atau menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki keterampilan, cara berpikir juga perbaikan sikap sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau bahkan hingga dapat memecahkan masalah yang mungkin akan dihadapi pada masa yang datang. Terdapat berbagai macam pelatihan namun pelatihan ketangguhan (*hardiness*) merupakan pelatihan yang sesuai.

Ketangguhan adalah karakteristik, kepribadian dan pemikiran yang dapat membantu dalam menghadapi stres, di mana *hardiness* juga memiliki kelebihan baik dalam psikologi maupun fisik (Stein & Bartone, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Widhigdo, Ahuluheluw & Pandjaitan (2020), pelatihan ketangguhan (*hardiness training*) penting untuk dilaksanakan karena dapat meningkatkan *psychological well being* secara signifikan dilihat dari hasil skor sebelum dan sesudah pelatihan dilakukan. Mailoa & Ramdani (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan pelatihan *hardiness* dapat meningkatkan pengetahuan peserta bagaimana menjadi pribadi tangguh sehingga dapat menjadi informasi untuk diterapkan dalam menyelesaikan masalah. Wisudawati, Sahrani, &

Hastuti (2017) mengungkapkan bahwa pelatihan ketangguhan efektif untuk meningkatkan motivasi prestasi akademik pada sekolah X di Tangerang. Ausie, Wardani, & Selly pada 2017 melakukan pelatihan *hardiness* terhadap KOWAD Bandung yang membuktikan kepribadian *hardiness* menjadi kekuatan yang mendasar untuk mewujudkan potensi minat dan bakat dalam diri sehingga dapat mengoptimalkan diri seutuhnya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, pelatihan ketangguhan sesuai dengan kebutuhan dari PT Z di mana pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

## **1.2. Tinjauan Permasalahan**

Permasalahan yang ada pada PT Z bukan hanya terkait kesejahteraan psikologis karyawan. Namun masalah yang muncul di lingkungan kerja bukan merupakan tanggung jawab karyawan, karyawan pasif sehingga hanya melakukan rutinitas kerja dan perubahan dipandang sebagai tambahan kerja. Akar permasalahan dari ketiga masalah tersebut adalah kurangnya kepercayaan diri karyawan, karyawan lebih memilih pada zona nyamannya dan kurang kemauan serta keyakinan untuk berkembang melalui tambahan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya permasalahan yang muncul dapat diselesaikan dalam 1 kegiatan yaitu *training hardiness*. Sehubungan dengan pandemi Covid-19 yang tak kunjung usai, kegiatan *training hardiness* dilaksanakan dalam bentuk *virtual*. Dengan adanya *training* ini diharapkan dapat membuat karyawan lebih percaya diri dan memiliki keinginan dan keyakinan untuk berkembang. *Training* ini ditujukan untuk staf bagian produksi pada PT Z.

**Tabel 1. Permasalahan**

Masalah yang nampak	Akar Masalah	Solusi
1. Masalah yang muncul di lingkungan kerja bukan tanggung jawab karyawan 2. Karyawan pasif, sehingga hanya melakukan rutinitas kerja 3. Perubahan dipandang sebagai tambahan kerja	1. Kurangnya kepercayaan diri karyawan dengan kemampuannya 2. Karyawan lebih memilih pada zona nyamannya 3. Kurangnya kemauan dan keyakinan untuk berkembang melalui tambahan kerja.	Memberikan <i>training hardiness</i> . Berdasarkan penelitian: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Widhigdo, Ahuluheluw, &amp; Pandjaitan (2020) pelatihan <i>hardiness</i> dapat meningkatkan <i>psychological well being</i> secara signifikan, dilihat dari hasil skor sebelum dan sesudah pelatihan dilakukan. Metode yang digunakan <i>lecturing, roleplay, audiovisual, discussion, games</i> dan <i>study case</i>.</li> <li>• Mailoa &amp; Ramdani (2020) pelatihan <i>hardiness</i> dapat meningkatkan pengetahuan peserta bagaimana menjadi pribadi tangguh sehingga dapat menjadi informasi untuk diterapkan dalam menyelesaikan masalah.</li> <li>• Wisudawati, Sahrani, &amp; Hastuti (2017) pelatihan <i>hardiness</i> terbukti efektif untuk meningkatkan motivasi siswa atlet Sekolah X di Tangerang dalam mencapai prestasi.</li> <li>• Ausie, Wardani, &amp; Selly (2017) penelitian <i>hardiness</i> terhadap KOWAD Bandung membuktikan kepribadian <i>hardiness</i> menjadi kekuatan yang mendasar untuk mewujudkan potensi minat dan bakat dalam diri sehingga dapat mengoptimalkan diri seutuhnya.</li> </ul>

Sumber: Olahan Pribadi (2021)

### 1.3 Tujuan Pembahasan Masalah

Berdasarkan masalah yang nampak pada PT Z, maka dirancang *training* terhadap para karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Pada perencanaannya *training* ini akan dilakukan terhadap karyawan pada jabatan yang setara yakni staf

pada divisi produksi sebanyak 16 orang. Karyawan yang mengikuti kegiatan *training* dipilih oleh pihak PT Z

Tujuan dibuatnya kegiatan *training* ini adalah para karyawan dapat meningkatkan *psychological well being* dan *hardiness* dengan menyelesaikan masalah pada lingkungan kerja, adanya peningkatan performa kerja, dan melihat perubahan di lingkungan bekerja sebagai tantangan yang menyenangkan.

**Tabel 2. Key Performance Indicator (KPI) Perencanaan**

<b>Bidang Sumber Daya Manusia</b>	<b>KPI</b>	<b>Parameter</b>
Rancangan <i>Training Hardiness</i>	1. Tersusunnya rancangan <i>training hardiness</i> mulai dari susunan acara, materi, dan teknis <i>training hardiness</i> .	1. Tersedianya susunan acara kegiatan <i>training hardiness</i> 2. Tersedianya materi yang akan digunakan untuk <i>training hardiness</i> 3. Tersedianya teknis pelaksanaan <i>training hardiness</i> 4. Tersedianya soal yang akan digunakan untuk <i>pre-test</i> dan <i>post-test psychological well-being</i>
<i>Pre-test psychological well-being</i>	2. Kegiatan <i>pre-test</i> terlaksanakan	5. 10-20 peserta mengikuti kegiatan <i>pre-test</i> 6. Mendapatkan hasil <i>pre-test</i> apakah peserta memiliki pengetahuan tentang <i>training</i> yang akan dilaksanakan.
<i>Training Hardiness</i>	3. Pelaksanaan <i>Training</i>	7. Terlaksananya <i>training</i> sesuai dengan rancangan.
<i>Post-test psychological well-being</i>	4. Kegiatan <i>Post Test</i> terlaksanakan	8. 10-20 peserta mengikuti kegiatan <i>post-test</i> 9. Terdapat perbandingan antara hasil <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i>

Sumber: Olahan Pribadi (2021)

#### 1.4 Lingkup Kegiatan di Perusahaan

Dikarenakan keadaan terkait pandemik virus Covid-19 yang masih belum berakhir maka kegiatan ini diadakan secara *online* sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Persiapan kegiatan ini dimulai pada bulan Desember 2020 bersama

dengan salah satu staf HR mulai dari perencanaan tujuan dan hal yang ingin dicapai, pembuatan materi, teknis kegiatan, serta pembuatan butir-butir pertanyaan *pre-test* dan *post-test*. Kegiatan *training hardiness* dilaksanakan pada 2 Maret 2021. Terdapat 2 jenis *test* namun dengan butir-butir pertanyaan yang sama. *Pre-test* dilakukan oleh peserta sebelum mengikuti *training* dengan tujuan mengetahui kemampuan peserta dan *post-test* dilakukan oleh peserta setelah mengikuti *training* dengan tujuan untuk mengetahui dan mengukur adanya peningkatan pengetahuan pada peserta.

