

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Psychological Well Being*

1. Pengertian *Psychological Well-Being*

Ryff (1989) menjelaskan kesejahteraan psikologis sebagai hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya. Kemudian Ryff (1989) juga menyebutkan bahwa *Psychological Well Being* menggambarkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai dan bahagia berdasarkan pengalaman subjektif individu serta bagaimana individu memandang pencapaian potensi-potensi individu itu sendiri.

Ryff dan Keyes (1995) menyatakan *Psychological Well Being* adalah tingkat kemampuan karyawan dalam menerima diri apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu. Menurut Diener (1999) *Psychological Well Being* merupakan perasaan subjektif dan evaluasi karyawan terhadap dirinya sendiri.

Diener dan Johada (dalam Ryff, 1989) mendefinisikan *Psychological Well Being* sebagai suatu kondisi yang sehat secara mental. Kemudian Bradburn (1969) menjelaskan *Psychological Well Being* sebagai perasaan individu mengenai aktifitas keseharian, perasaan tersebut dapat berarti negatif seperti ketidakpuasan terhadap hidup, merasa cemas dan lain sebagainya, dan perasaan yang positif seperti mampu mengatasi konflik dan mampu mengembangkan potensi yang ada dalam diri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well Being* merupakan sebuah kondisi atau tingkatan kemampuan karyawan yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan oranglain, dapat membuat keputusan sendiri untuk tujuan hidupnya, dapat mengatur tingkah lakunya sendiri sehingga menciptakan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, dapat membuat kehidupan karyawan tersebut lebih bermakna, berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri serta bersikap optimis dan dapat menghadapi tekanan sosial dengan mengontrol lingkungan eksternal.

2. Dimensi *Psychological Well Being*

Dimensi *well being* yang merupakan intisari dari teori-teori *positive functioning psychology* dirumuskan oleh Ryff (1989) untuk mengembangkan kesejahteraan psikologis menjadi 6 (enam) dimensi dan akan dijabarkan sebagai berikut :

a. *Self-acceptance* (Penerimaan diri)

Dimensi ini merupakan ciri utama kesehatan mental dan merupakan karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi optimal dan kematangan. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya, kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalannya, menurut Ryff (1989) hal tersebut menandakan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik yang positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik akan memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan memiliki pengharapan untuk menjadi pribadi yang bukan dirinya, dengan kata lain tidak menjadi dirinya saat ini.

b. *Positive relation with others* (Hubungan Positif dengan orang lain)

Pada dimensi ini seringkali disebut dimensi yang paling penting dari konsep kesejahteraan psikologis. Ryff menekankan pentingnya menjalin hubungan hangat dan saling percaya dengan orang lain. Dimensi ini juga menekankan adanya kemampuan yang merupakan salah satu komponen kesehatan mental yaitu kemampuan untuk mencintai orang lain. Dalam dimensi ini, individu yang dikatakan tinggi atau baik ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, dan ia juga memiliki rasa empati yang kuat terhadap orang lain. Sementara itu, individu yang dikatakan rendah atau kurang baik dalam dimensi ini ditandai dengan memiliki sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan memiliki ikatan dengan orang lain.

c. *Autonomy* (Mandiri)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku. Individu yang mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan bertingkah laku dengan cara-cara tertentu, serta dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal, hal ini menandakan bahwa ia baik dalam dimensi ini.

d. *Environmental Mastery* (Mampu Mengontrol Lingkungan Eksternal)

Hal yang dimaksud dalam dimensi ini adalah seseorang yang mampu memanipulasi keadaan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik maupun mental. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain, ia memiliki kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian diluar dirinya (lingkungan eksternal). Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam dimensi ini akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar disekitarnya.

e. *Purpose in Life* (Tujuan Hidup)

Pada dimensi ini menjelaskan kemampuan individu untuk mencapai tujuan atau arti hidup. Individu yang memiliki makna dan keterarahan dalam hidup maka akan memiliki perasaan bahwa kehidupan baik saat ini maupun masa lalu mempunyai makna, memiliki kepercayaan untuk mencapai tujuan hidup, dan memiliki target terhadap apa yang ingin dicapai dalam hidup, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki tujuan hidup yang baik. Sementara, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini, ditandai dengan memiliki perasaan tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup tidak melihat adanya manfaat terhadap kehidupan masa lalunya, dan tidak mempunyai kepercayaan untuk membuat hidup berarti.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. *Personal Growth* (Pertumbuhan Pribadi)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia.

Personal growth ini penting untuk dimiliki setiap individu dalam berfungsi secara psikologis. Salah satu hal penting dalam dimensi ini adalah adanya kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, misalnya keterbukaan terhadap pengalaman. Seseorang yang memiliki *personal growth* yang baik memiliki perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi dalam diri, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu. Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam *personal growth* ini akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru,

memiliki perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang monoton dan stagnan, serta tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalaninya.

3. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Well Being***

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well Being* seseorang menurut Ryff (1989) antara lain adalah sebagai berikut ini:

a. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan gambaran ungkapan perilaku mendukung yang diberikan seseorang individu kepada individu lain yang memiliki keterikatan dan cukup bermakna dalam hidupnya. Dukungan sosial yang diberikan bertujuan untuk mendukung penerima dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan hidup.

Adanya interaksi yang baik dan memperoleh dukungan dari rekan kerja akan mengurangi munculnya konflik dan perselisihan ditempat kerja (Chaiprasit, 2011).

b. Status Sosial Ekonomi

Status sosial ekonomi mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Seperti besarnya *income* keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial di masyarakat. (Pinquart & Sorenson, 2000). Kegagalan dalam pekerjaan dan terhambatnya *income* dapat mengakibatkan stres kerja yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis karyawan yang berakhir dengan performa kerja buruk dan produktifitas rendah akan merugikan organisasi ataupun perusahaan (Skakon Nielsen, Borg, Guzman, 2010).

c. Jaringan Sosial

Berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan (Pinquart & Sorenson, 2000). Jaringan sosial yang baik dan menjaga kualitas hubungan sosial dengan lingkungan akan mengurangi munculnya konflik dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam hidup. (Wang & Kanungo, 2004).

d. Religiusitas

Hal ini berkaitan dengan transendensi segala persoalan hidup kepada Tuhan Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi lebih mampu memaknai kejadian hidupnya secara positif sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna (Bastaman, 2000).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Kepribadian

Individu yang memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri, mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, *coping skill* yang efektif akan cenderung terhindar dari konflik dan stres (Warr, 2011). Seseorang yang tidak dapat menentukan pilihan secara bijak, tidak berani mengambil resiko, kurangnya dalam hal kemampuan mengontrol diri dan tidak memiliki penerimaan diri yang baik merupakan indikasi keberadaan konflik dalam dirinya yang akan mengurangi tingkat kesejahteraan secara psikologis di kehidupannya (Warr, 2011).

f. Stres Kerja

Berdasarkan penelitian di Jakarta yang dilakukan oleh Kurnia (2015) menemukan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan *Psychological Well Being* dimana 16,8 % dari kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh stres di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut. Jasmani (2011) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Robbins (2006) mengemukakan stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya karyawan dihadapkan pada kesempatan, hambatan atau keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Ivancevich & Matterson (dalam Cucuani, 2015) mendefinisikan stres sebagai sebuah respon adaptif, yang ditengahi oleh karakteristik individu dan proses psikologi yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan akibat dari berbagai aksi, situasi dan peristiwa eksternal yang mempengaruhi fisik dan psikologis.

Rivai dan Mulyadi (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kemudian Wijono (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif karyawan yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap karyawan.

Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan timbulnya penyimpangan fungsi psikologis, fisiologis dan tingkah laku pekerja. Kondisi yang timbul akibat adanya interaksi antara manusia dengan pekerjaannya yang ditandai oleh adanya perubahan dalam diri pekerja sehingga mengalami penyimpangan dari fungsi normalnya.

Selanjutnya menurut Cooper & Straw (2002) mengatakan bahwa kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu tertentu dapat menciptakan stres, karena stres merupakan ungkapan perasaan, gejala maupun keadaan yang luas maknanya. Sedangkan menurut Anoraga (2009) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik, maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah bentuk tanggapan karyawan baik fisik maupun psikologis yang mempengaruhi emosi akibat ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan pekerjaan.

2. Jenis - Jenis Stres

Quick dan Quick (Rivai dan Mulyadi, 2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

3. Sumber - Sumber Stres Kerja

Sumber–sumber potensi stres menurut Davis dan Newstorm (2004) yaitu:

- a. Beban kerja yang berlebihan, banyaknya tugas dapat menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian karyawan.
- b. Tekanan dan desakan waktu, atasan seringkali memberikan tugas sesuai dengan target dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan atasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kualitas supervisi yang jelek, seorang karyawan dalam menjalankan tugas seharusnya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

d. Frustrasi, suatu akaibat dari motivasi (dorongan) yang terhambat yang mencegah seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

e. Perubahan tipe, khususnya jika penting dan tidak lazim. Misalnya perubahan organisasi, perubahan peraturan atau kebijakan organisasi.

4. Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Cooper & Straw (2002) gejala stres kerja ditempat kerja yaitu:

- a. Kepuasan Kerja Rendah.
- b. Kinerja Yang Menurun.
- c. Semangat dan energi menjadi hilang.
- d. Komunikasi Tidak Lancar.
- e. Pengambilan Keputusan Jelek.
- f. Kreatifitas dan Inovasi Kurang.
- g. Bergulat pada Tugas-Tugas yang Tidak Produktif.

5. Faktor - Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja menurut Cooper & Straw (2002) antara lain:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Lingkungan, seperti lingkungan atau kondisi tempat kerja yang buruk, serta hubungan pimpinan dan bawahan yang kurang harmonis.
 - b. Perjalanan, seperti perjalanan pulang pergi, kelambatan atau kesulitan angkutan umum serta kemacetan lalu lintas.
 - c. Teknologi, meliputi cara kerja, sistem, maupun lingkungan kerja yang berbeda.
 - d. Tekanan, seperti bekerja dengan batasan waktu, terlalu banyak pekerjaan, keterampilan yang tidak memadai, dan tekanan waktu yang berlebihan.
- Menurut Luthans (2006) menyebutkan faktor stres kerja sebagai berikut :
- a. Organisasi, yaitu segala aspek dalam organisasi yang mencakup sistem gaji, pengembangan karir dan peraturan tugas dalam organisasi.
 - b. Pekerjaan, yang meliputi tugas yang terlalu banyak, tekanan waktu, rutinitas, dan kejenuhan dalam bekerja.
 - c. Kelompok kerja, yang meliputi kurangnya perhatian dan kepercayaan dari atasan maupun rekan kerja, sikap dan tindakan rekan kerja yang dirasakan mengganggu.
 - d. Lingkungan sosial atau non organisasional, meliputi orang tua, keluarga, tempat tinggal, kritikan terhadap kualitas pelayanan, keterbatasan hidup pribadi dan sosial karena waktu santai yang tersita untuk menyelesaikan tugas.

C. Kerangka Berpikir

Secara umum *Psychological Well Being* dapat diartikan sebagai sebuah kesejahteraan yang mana hal itu dikaitkan dengan rasa bahagia, mental yang sehat dan kesehatan fisik. Menurut Ryff (1989) *Psychological Well Being* menggambarkan sejauh mana karyawan merasa nyaman, damai dan bahagia berdasarkan pengalaman subjektif mereka serta bagaimana mereka memandang pencapaian potensi-potensi mereka sendiri. Karyawan yang mampu melewati dan menghadapi masalah yang terjadi serta mampu berkompetensi mengatur lingkungan sekitar, maka akan mengarah pada kondisi psikologis yang positif.

Pada dasarnya, karyawan yang jiwanya sejahtera secara psikologis tidak sekedar bebas dari tekanan atau masalah mental. Lebih dari itu, ia juga memiliki penilaian positif terhadap dirinya dan mampu bertindak secara otonomi, serta tidak mudah hanyut oleh pengaruh lingkungan. Dalam dunia pekerjaan, tingkat *Psychological Well Being* karyawan akan berdampak pada komitmen individu, produktivitas kerja individu, target-target dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta penguasaan lingkungan kerja (Horn dalam Ruth Sumule, 2008). Ryff (1989) menyatakan bahwa tingkat *Psychological Well Being* karyawan berkaitan dengan tingkat pemfungsian positif yang terjadi dalam hidup orang tersebut. Dengan kata lain, *Psychological Well Being* karyawan akan berkaitan dengan *psychological functioning* atau kemampuan berfungsi secara psikologis.

Ada enam dimensi yang membangun *Psychological Well Being* karyawan menurut Ryff & Keyes (1995) diantaranya yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*),

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta iiiiii UI Suska Riau Sate Lajic Uiversity of Sultan Syarif Hasm Riau

kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Dimensi-dimensi dengan skor yang tinggi penting untuk dimiliki agar karyawan dapat menjalankan hidupnya dengan bahagia, tenang dan mampu mengatasi berbagai masalah, karena munculnya sebuah masalah dalam kehidupan dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Stres dapat dialami oleh siapapun, semua tergantung pada stimulus yang dapat memunculkan, hal ini disebut dengan stressor. Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan timbulnya penyimpangan fungsi psikologis, fisiologis dan tingkah laku pekerja. Kondisi yang timbul akibat adanya interaksi antara manusia dengan pekerjaannya yang ditandai oleh adanya perubahan dalam diri pekerja sehingga mengalami penyimpangan dari fungsi normalnya (Luthans, 2006).

Banyaknya tuntutan pekerjaan, beban kerja, ketidaksesuaian pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman, hingga terjadinya konflik kerja membuat karyawan mengalami stres kerja. Atkinson (2000) menjelaskan bahwa stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Lazarus (1966, dalam Hamaideh, 2011) mengemukakan bahwa *stressor* yang didefinisikan sebagai tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan, dapat mempengaruhi *Psychological Well Being*.

Adanya gejala stres kerja pada karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri di Ujung Batu Rokan Hulu seperti kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang meghilang, komunikasi yang tidak lancar,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurangnya keativitas dan inovasi serta tidak produktif mempengaruhi *Psychological Well being* karyawan. Hal ini diperjelas oleh Casey (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja diyakini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang secara tidak langsung mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Dimana dasar atau pondasi dari semua kesejahteraan adalah kesejahteraan psikologis atau *Psychological Well being* (Wright, Cropanzano, Boneet & Diamond, 2009).

Hal ini sejalan dengan penelitian di Jakarta yang dilakukan Kurnia (2015) yang menemukan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan *Psychological Well Being* dimana 16,8% dari kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh stres di tempat kerja. Hal ini diperkuat juga oleh penelitian Yunus dan Mahajar (2011) tentang stres dan kesejahteraan psikologis petugas pemerintah di Malaysia yang menunjukkan bahwa stres kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis.

Dengan adanya kondisi stres kerja pada karyawan PT. Rohul Sawit Industri menyebabkan rendahnya tingkatan dimensi-dimensi *Psychological Well Being* yaitu dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Rendahnya dimensi-dimensi tersebut menyebabkan rendahnya *Psychological Well Being* karyawan, artinya, karyawan yang memiliki skor yang tinggi pada dimensi-dimensi ini akan menyebabkan *Psychological Well Being* yang tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian untuk mencapai *Psychological Well Being* yang tinggi karyawan harus menghillangkan atau meminimalisir stres kerja yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimiliki karyawan tersebut karena semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka akan semakin rendah *Psychological Well Being* karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi *Psychological Well Being* karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah ada hubungan negatif antara stres kerja dan *Psychological Well Being* pada karyawan PT. Rohul Sawit Industri di Ujung Batu Rokan Hulu. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah *Psychological Well Being* pada karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka akan semakin tinggi *Psychological Well Being* pada karyawan tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.