

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Psikologi merupakan salah satu dari cabang ilmu pengetahuan yang mempelajari mengenai perilaku dan fungsi mental manusia. Secara umum ilmu psikologi terbagi menjadi beberapa bidang yaitu: psikologi sosial, psikologi klinis, psikologi perkembangan, psikologi pendidikan dan psikologi industri. Fokus utama dalam psikologi industri organisasi adalah perilaku manusia dalam dunia kerja. Dunia kerja di era globalisasi menuntut individu sebagai pelaku dunia kerja untuk mampu memaksimalkan keahlian yang dimiliki. Individu sebagai pelaku utama dalam dunia kerja haruslah lebih jeli dalam memanfaatkan dan menggunakan peluang kerja yang ada. Peluang kerja diharapkan menjadikan individu dapat bersaing lebih kompetitif di dalam dunia kerja. Persaingan yang kompetitif dalam dunia kerja sangat dibutuhkan yang berguna untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif. Suasana kerja yang kondusif diharapkan akan menjadikan karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja serta akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan secara maksimal.

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan maksimal secara otomatis akan meningkatkan produktivitas yang ada di dalam perusahaan. Produktivitas yang meningkat di dalam perusahaan akan membantu karyawan untuk mencapai apa yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan yang dapat mencapai keinginannya maka akan merasa bahagia dan lebih bersemangat ketika menerima tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta untuk mendapatkan persaingan kerja yang lebih kompetitif di dalam perusahaan. Persaingan yang kompetitif di dalam dunia kerja akan menjadikan karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Karyawan akan berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik pada setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan ketika karyawan merasakan

kenyamanan dalam bekerja. Karyawan yang dapat mencapai hasil yang terbaik dalam melaksanakan tugas akan merasa senang dan cenderung memiliki penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Karyawan akan cenderung memiliki emosi dan persepsi yang positif terhadap pekerjaan ketika karyawan memiliki penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, sehingga akan membantu karyawan dalam mendapatkan kesejahteraan.

Kesejahteraan yang ada pada diri karyawan atau dapat disebut juga dengan kesejahteraan subjektif yang dapat dilihat dari ada atau tidaknya perasaan bahagia (Ariati, 2010). Kesejahteraan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi agar karyawan merasa diperhatikan dan dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Karyawan yang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan akan menunjang dalam mencapai hasil yang maksimal. Oleh sebab itu suatu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan subjektif karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Kesejahteraan subjektif itu sendiri merupakan hasil evaluasi emosi secara positif maupun secara negatif (afektif) serta kepuasan yang terjadi di dalam hidup (kognitif) individu dari keseluruhan apa yang telah terjadi di hidupnya (Ningsih, 2013). Pendapat lain menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan hasil dari analisis ilmiah mengenai bagaimana individu mengevaluasi apa yang terjadi di dalam kehidupan individu secara keseluruhan. Evaluasi-evaluasi yang dilakukan individu dalam hal ini meliputi: reaksi emosional individu mengenai peristiwa-peristiwa yang telah terjadi di hidupnya, perasaan yang di alami individu, serta penilaian terhadap kepuasan hidup, kebermaknaan, dan kepuasan yang bersifat lebih spesifik seperti pernikahan dan pekerjaan (Darusmin, 2015).

Linley & Joseph (Filsafati, 2016) menambahkan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan kebahagiaan individu yang berpedoman pada keseimbangan emosi dan kepuasan hidup individu. Myers & Diener dkk (Suryomentaram, 2004) menerangkan bahwa emosi yang dimaksudkan adalah emosi positif yang akan

lebih di tunjukkan oleh individu dari pada emosi negatif. Hal ini didukung oleh ungkapan Diener, Suh, & Oishi (Dewi, 2015) yang menyebutkan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan hasil evaluasi individu terhadap hidupnya yang melibatkan evaluasi secara kognitif dan secara afektif. Evaluasi secara kognitif merupakan kepuasan hidup yang diperoleh individu melalui penilaian terhadap peristiwa yang terjadi di dalam hidupnya, sedangkan evaluasi secara afektif merupakan penilaian individu mengenai emosi positif seperti kebahagiaan maupun negatif seperti kesedihan yang ada dihidupnya. Individu dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi akan merasa puas mengenai hidupnya, cenderung lebih sering merasakan kebahagiaan dan kasih sayang serta jarang merasakan kesedihan dan amarah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesejahteraan subjektif mencakup dua hal penting yaitu kognitif dan afektif (Ariati, 2010).

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti mendapatkan informasi dari karyawan melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tiga karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut sebagai operator. Karyawan pertama berinisial MI dengan jenis kelamin perempuan yang sudah memiliki masa kerja selama 3 bulan dan berasal dari Brebes mengatakan:

*“ya gimana ya mas saya kerja disini ini sebenarnya berawal dari coba-coba karena saya kan kemarin itu baru aja lulus terus ikut kayak lowongan kerja yang disediakan dari pihak BK sekolah, jadi pas pertama kerja ya kaget mas rasanya. Kalau untuk gaji ya sebenarnya sih udah sesuai dengan UMK cuman ya itu mas gajinya cuman cukup buat bayar kos sama menuhin kebutuhan sehari-hari mas, padahal niat saya bekerja dulunya pengen bisa bantu keluarga mas ini malah cuman habis buat nyukupin diri sendiri jadi gak ada yang bisa di kirim ke rumah mas”.*

Wawancara lain dilakukan dengan karyawan berinisial MA dengan jenis kelamin perempuan yang sudah memiliki masa kerja selama 6 bulan dan berasal dari Kebumen mengatakan:

*“dari awal saya bekerja disini itu sebenarnya udah enggak sesuai dengan harapan saya mas, kan sebelum saya bekerja disini saya kerja di proyek. Nah awalnya niat saya ninggalin proyek terus kerja disini ini untuk cari kerjaan yang lebih ringan sama saya kira penghasilannya lebih dari penghasilan saya di proyek mas. Tapi setelah diterima kerja disini enggak taunya gajinya lebih kecil dari gaji saya di proyek, memang iya sih disini udah UMK sedangkan kalau di proyek itu kan penghasilan saya gak nentu cuman kalau saya rasa-rasain tetep*

*lebih lumayan waktu saya di proyek mas hehehe. Sebenarnya sih udah mulai ngerasa gak betah mas kerja disini tapi ya mau gimana lagi ya mas sekarang cari kerja lagi susah mau balik ke proyek juga udah enggak mungkin malu saya hehehe, jadi ya terpaksa di betah-betahin dulu mas hehehe”.*

Wawancara lain dilakukan dengan karyawan berinisial FI dengan jenis kelamin perempuan yang sudah memiliki masa kerja selama 1 tahun dan berasal dari Temanggung mengatakan:

*“kalau saya dari awal yang penting kerja dulu mas niatnya itung-itung sambil cari pengalaman hehe, sebelumnya juga udah pernah kerja jadi penjaga toko cuman gak betah mas gajinya dikit hehehe. Terus pas ada lowongan disini saya iseng ngelamar eh enggak taunya ketrima jadi ya kerja disini sampai sekarang ini. Kalau untuk gaji sih selama ini di cukup-cukupin aja mas ya, yahh sambil cari-cari info di tempat lain mas siapa tau ada yang lebih besar gajinya kan saya berani nyoba ngelamar paling enggak kan saya udah ada pengalaman bekerja disini jadi kalau untuk ngelamar di perusahaan garmen lain kan udah lumayan percaya diri, pengalamannya bukan cuman penjaga toko aja. Jadi ya selama ini bisa bertahan kerja disini sampai sekarang ya intinya cuman dibetah-betahin aja mas sambil nyari-nyari yang lain hehehe”.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa karyawan di perusahaan X Kabupaten Semarang cenderung tidak merasakan kesejahteraan subjektif karena kurangnya rasa bersyukur terhadap gaji yang diterima, sehingga karyawan merasa tidak bahagia dalam bekerja. Kurangnya rasa bersyukur terhadap gaji yang di dapatkan oleh karyawan menjadikan karyawan cenderung tidak mendapatkan kebahagiaan, sehingga karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini menjadikan karyawan memiliki penilaian negatif terhadap pekerjaan dan cenderung menjadikan karyawan tidak bahagia serta tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam kerja akan mengakibatkan pada hasil kerja karyawan yang tidak dapat maksimal. Muljani (Sartika, 2015) menambahkan bahwa ketidakpuasan kerja muncul ketika apa yang diharapkan oleh karyawan tidak terpenuhi. Karyawan yang tidak terpenuhi keinginannya cenderung akan kurang maksimal dalam bekerja. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan maksimal akan mempengaruhi kualitas dan efisiensi waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal ini diperkuat

oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan yang menjabat sebagai kepala bagian bidang teknis yang menyatakan bahwa:

*“karyawan disini itu gimana ya mas, ya mayoritas sih memang karyawan lama cuman ya itu mas kalau di lihat tuh mereka kayak malas-malasan dalam bekerja, jadi dalam sehari produk yang dihasilkan banyak yang enggak memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan mau merekrut karyawan baru juga sekarang gampang-gampang susah mencari pekerja yang memang mau bekerja, dalam artian kalau karyawan baru dan masih anak yang baru-baru lulus takutnya gampang bosan terus keluar kan perusahaan juga nanti yang rugi udah keluar biaya untuk program training, kan kalau karyawan baru kita ikutkan program training dulu sampai siap bekerja di perusahaan. Jadi ya perusahaan coba pertahanin yang ada dulu saat ini mas”.*

Ketika pekerjaan tidak terselesaikan secara maksimal dan tepat waktu maka akan mengganggu karyawan dalam melaksanakan tugas selanjutnya yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tidak dapat terorganisir dengan baik serta berpengaruh terhadap kualitas kerja yang kurang optimal dan cenderung menyepelkan pekerjaannya. oleh karena itu kepuasan dalam bekerja karyawan juga merupakan suatu hal penting yang tidak dapat dipandang sebelah mata oleh perusahaan. Oleh sebab itu suatu perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, mengingat karyawan yang merasakan kepuasan bekerja akan lebih giat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Mathis (2001) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil penilaian yang diberikan oleh karyawan dari pengalaman kerja yang didapat dan diungkapkan dengan kebahagiaan. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting yang dapat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat menunjang pada peningkatan kinerja yang ada di dalam suatu perusahaan (Gorda, 2004). Robbins (2003) menambahkan bahwa kepuasan dalam bekerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Blum (As'ad, 1998) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil yang berasal dari berbagai macam sikap dengan adanya pengaruh faktor-faktor tertentu seperti halnya upah, pengawasan, kestabilan dalam bekerja, perasaan damai dalam bekerja, kesempatan untuk meningkatkan karir, penilaian yang adil dalam pekerjaan, hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja, dan perhatian dari

atasan yang baik. Morse (Panggabean, 2004) mengatakan bahwa kepuasan kerja bergantung dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dan hasil apa yang diperoleh yang didapatkan oleh karyawan. Ketika hasil yang didapatkan sesuai dengan keinginan maka karyawan akan cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja, begitu pula sebaliknya ketika hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan keinginan maka karyawan cenderung tidak akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya dengan tema mengenai kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja yang sudah pernah dilakukan antara lain oleh Ozie Herfin Lufiana (2017) dengan judul penelitian Hubungan Antara *Subjective well-being* Dengan Kepuasan Kerja Guru Honorar dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dan kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dari uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nonparametric spearman's dengan hasil korelasi ( $r$ ) sebesar 0,668 ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,01$ ).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jati Ariati (2010) dengan judul penelitian *Subjective well-being* (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif, hal ini dapat dilihat dari hasil skor korelasi  $r_{xy} = 0,344$  dengan nilai  $p = 0,126$  ( $p < 0,05$  dan  $p < 0,01$ ).

Diperkuat juga dengan penelitian lain yang telah dilakukan oleh Sartika (2015) dengan judul penelitian Hubungan Antara *Subjective well-being* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, hal ini ditunjukkan dengan skor koefisien sebesar 0,418 ( $p = 0,00$ ).

Dari penelitian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dengan kesejahteraan subjektif karyawan memiliki peran yang sangat vital

didalam suatu perusahaan atau organisasi dan merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Oleh karena itu hal ini juga yang mendorong peneliti ingin meneliti mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan perusahaan X Kabupaten Semarang. Perbedaan pokok yang mendasar dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah subjek dalam penelitian dan lokasi melakukan penelitian. Berdasarkan uraian tersebut menguatkan keyakinan peneliti bahwa mencari hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kesejahteraan subjektif karyawan merupakan hal yang menarik untuk diteliti lebih jauh.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu: apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan perusahaan X Kabupaten Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan perusahaan X Kabupaten Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan beberapa manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam bidang psikologi mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif karyawan, sehingga diharapkan dapat memperkaya pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi bagi para manajer pada suatu perusahaan atau instansi mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memikirkan agar karyawan di dalam perusahaan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Sehingga karyawan yang bekerja di dalam perusahaan atau instansi dapat merasakan kesejahteraan subjektif ketika bekerja di perusahaan.