

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat yang heterogen memiliki beragam perbedaan salah satunya adalah perbedaan profesi dan pekerjaan yang dimiliki. Di Jawa Tengah terdapat beberapa pekerjaan yang menjadi profesi mayoritas masyarakatnya, diantaranya adalah Pegawai Negeri Sipil di berbagai sektor seperti pendidikan dan pemerintahan, karyawan swasta, dan pengusaha. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah dalam statistik karyawan menurut jenis industri di Jawa Tengah, pada tahun 2013 terdapat total 644.168 karyawan yang bekerja pada industri besar, dan 2.887.510 karyawan yang bekerja di industri kecil dan menengah, di mana total terdapat 3.531.678 karyawan pada industri di Jawa Tengah. Dalam Statistik Daerah Provinsi Jawa Tengah 2015, Pegawai Negeri Sipil di Jawa Tengah pada tahun 2014 berjumlah sebanyak 15.965 dengan salah satu jabatan fungsional tenaga pendidik atau guru, sedangkan jumlah karyawan dalam Statistik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada tahun 2013 terdapat sebanyak 70,43% di Jawa Tengah dan 74,14% di Kabupaten Semarang.

Badan Pusat Statistik (2014), telah melakukan pengukuran tingkat kebahagiaan penduduk Indonesia melalui Survei Pengukuran Tingkat Kebahagiaan (SPTK) yang mana komponen kebahagiaan yang digunakan adalah kepuasan hidup terhadap kesehatan,

pendidikan, pekerjaan, pendapatan rumah tangga, keharmonisan keluarga, ketersediaan waktu luang, hubungan sosial, kondisi rumah dan asset, keadaan lingkungan dan kondisi keamanan. Pengukuran tersebut telah dilakukan pertama kali pada tahun 2013 dan kembali dilakukan pada tahun 2014 dengan sampel sebanyak 6.666 subyek di Jawa Tengah yang terdiri dari kepala rumah tangga atau pasangannya. Penelitian yang telah dilakukan Badan Pusat Statistik terhadap kebahagiaan masyarakat menunjukkan skala sebesar 67,81 sebagai rata-rata kebahagiaan masyarakat terhadap aspek-aspek kepuasan hidup. Tiga aspek kehidupan yang memiliki kontribusi paling tinggi ialah pendapatan rumah tangga (14.95%), pekerjaan (13.20%) dan pendidikan (13,12%).

Terdapat beberapa persamaan kata yang digunakan beberapa literatur untuk mendeskripsikan *subjective wellbeing* diantaranya adalah kebahagiaan, aktualisasi diri, kepuasan hati, penyalarsan, keberhasilan ekonomi, dan kualitas hidup (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 45). *Subjective wellbeing* digambarkan sebagai kepuasan hidup, ditambah dengan perasaan positif yang tinggi, dan ditambah lagi dengan perasaan negatif yang rendah. Menurut Diener, untuk dapat menciptakan *subjective wellbeing* dibutuhkan keseimbangan antara perasaan positif dan negatif (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 46). Diener memperkenalkan teori evaluasi dimana *subjective wellbeing* ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami (Ariati, 2010). Menurut Ariati, (2010), *subjective wellbeing* adalah persepsi seseorang terhadap

pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup kemudian dipresentasikan sebagai kesejahteraan psikologis. Individu dengan *subjective wellbeing* tinggi cenderung menilai hidupnya secara positif, merasakan kegembiraan dan kebahagiaan (Purwito, Nurtjahjanti, Ariati, 2012, 185).

Menurut Diener (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 49), hakikatnya, hampir semua orang mengalami kebahagiaan dalam hidupnya dan setiap orang memiliki peran untuk dapat menentukan apakah ia akan bahagia atau tidak. Berangkat ke dunia kerja, sebagai contoh, terdapat karyawan bagian marketing yang selalu mencapai target penjualan pada setiap bulannya, namun pada satu waktu, karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target penjualan bulanan sehingga atasan menegurnya. Karyawan tersebut kemudian selalu mengingat kesalahannya sehingga timbul emosi negatif dan menganggap bahwa atasannya tidak akan percaya lagi padanya tanpa mengingat bahwa ia selalu memiliki emosi positif dalam pekerjaannya seperti ketika mencapai target dan bekerja dengan baik pada bulan-bulan sebelumnya. Hal tersebut merupakan kegagalan dalam mengelola perasaan negatif yang ia alami sehingga karyawan akan kesulitan untuk menanamkan *subjective wellbeing* dalam dirinya.

Dalam Larsen dan Eid (2008, h. 4) *subjective wellbeing* juga memiliki komponen lain yaitu keputusan atau pendapat secara kognitif seseorang tentang kehidupannya secara menyeluruh, dapat juga diartikan sebagai kepuasan terhadap hidupnya. Diener et al

(dalam Larsen dan Eid, 2008, h. 3) mengungkapkan bahwa Diener bersama dengan beberapa rekannya juga mencari tahu dimensi-dimensi lain dari pengalaman seseorang secara afeksi yang berhubungan dengan *subjective wellbeing* termasuk di dalamnya yaitu kekuatan karakter dan frekuensi dari pengalaman seseorang secara afeksi. Menurut Larsen dan Diener (dalam Larsen dan Eid, 2008, h. 3) peristiwa tersebut memunculkan fakta bahwa intensitas perilaku khas yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi bagaimana seseorang memaknai keadaan mereka secara afeksi. Hal tersebut berarti bahwa perilaku seseorang dalam menyikapi kejadian-kejadian yang dialami akan mempengaruhi emosi mereka, apakah akan terbentuk emosi positif atau negatif. Hal tersebut diperkuat dalam penelitian yang dilakukan Costa, McCrae dan McCrae (1980, h.671) yang mana didapatkan hasil bahwa perilaku seseorang mempengaruhi *subjective wellbeing* yang dimiliki.

Pengukuran *subjective wellbeing* menurut Gurin, Veroff dan Feld (dalam Angner, 2009, h. 1) seringkali dilakukan dengan pertanyaan dasar seperti “menurutmu bagaimana harimu hari ini, apakah menurutmu hari yang sangat bahagia, cukup bahagia atau tidak terlalu bahagia?”. *Subjective wellbeing* merupakan variabel yang dapat diukur. Terdapat tiga alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur *subjective wellbeing*. Menurut Diener et al (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h.71) skala untuk mengetahui *subjective wellbeing* adalah SWLS (*Satisfaction with Life Scale*). SWLS memiliki lima pernyataan yang akan disetujui atau tidak

disetujui oleh subyek dalam skala 1-7 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). SWLS telah memiliki level validitas dan reliabilitas yang sangat tinggi dalam kisaran 0,78-0,91 (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 47). Menurut Lyubomirsky and Lepper (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 72) *subjective wellbeing* dapat diukur menggunakan *Subjective Happiness Scale* yang mana terdapat beberapa pernyataan yang harus diisi sesuai dengan kondisi subyek dalam skala 1-7 (sangat rendah hingga sangat tinggi). Schwarts et al (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 73) memiliki *The Maximizing Scale* sebagai skala untuk mengukur *subjective wellbeing*. *The Maximizing Scale* terdiri dari 12 pernyataan yang harus diisi oleh subyek sesuai dengan kondisi, dalam skala 1-7 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Beberapa alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengetahui apakah subyek penelitian memiliki *subjective wellbeing* yang tinggi atau tidak, sehingga subyek penelitian yang dilibatkan dalam penelitian sesuai dengan kriteria subyek yaitu memiliki *subjective wellbeing* tinggi. Dengan pertimbangan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, peneliti akan menggunakan *Satisfaction With Life Scale* sebagai alat pengukuran *subjective wellbeing* pada subyek.

Diener dan Seligman (dalam Larsen dan Eid, 2008, h. 6) menguji karakteristik kebahagiaan pada 10% mahasiswa di sebuah universitas, mereka membandingkan antara mahasiswa yang memiliki kebahagiaan sangat tinggi hingga sedang dengan mahasiswa yang memiliki kebahagiaan lebih rendah. Mahasiswa

yang memiliki kebahagiaan tinggi memiliki hubungan sosial yang tinggi, romantis, dan memiliki hubungan yang dekat dengan lingkungan dibandingkan dengan mahasiswa yang memiliki kebahagiaan rendah. Selain itu mahasiswa dengan kebahagiaan tinggi juga lebih terbuka, menyenangkan, tidak memiliki gangguan emosi, lebih aktif berpartisipasi pada kegiatan keagamaan dan lebih memilih untuk berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang positif.

Subjective wellbeing dapat berubah seiring dengan kondisi kehidupan seseorang, ketika individu hampir mencapai tujuan-tujuan hidupnya atau terikat dengan aktivitas yang menarik, mereka akan memiliki *subjective wellbeing*. Meski begitu *subjective wellbeing* tidak mudah untuk berubah begitu saja, semakin stabil perilaku seseorang dalam kehidupannya akan berpengaruh pada tingkat *subjective wellbeing* mereka. *Subjective wellbeing* yang stabil sangat dipengaruhi juga oleh perilaku yang stabil pada seseorang. Hal tersebut sesuai dengan yang dipaparkan dalam Snyder dan Lopez (2002, h. 66). Dalam Snyder dan Lopez (2002, h. 67) perbedaan *subjective wellbeing* yang dimiliki oleh seseorang merupakan hasil dari perbedaan stabilitas seseorang berkaitan dengan bagaimana persepsi mereka terhadap dunia.

Individu yang telah terukur memiliki *subjective wellbeing*, membuat peneliti ingin mengetahui apa saja yang diperlukan untuk memiliki *subjective wellbeing*. Gallup (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 54-61) menyatakan terdapat lima elemen yang sangat diperlukan untuk memiliki *subjective wellbeing* yaitu karir,

sosial, keadaan ekonomi, keadaan fisik dan komunitas, selain itu, *subjective wellbeing* dapat berkaitan dengan banyak hal seperti pemasukan atau penghasilan, hubungan pertemanan, status pernikahan, status sebagai orang tua, pekerjaan yang dimiliki, kesehatan, agama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan faktor genetik. Hal-hal tersebut dapat mendukung penelitian yang dilakukan agar dapat mencapai hasil penelitian yang komprehensif dan mendalam.

Sesuai dengan yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti menggarisbawahi bahwa pekerjaan dapat memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap *subjective wellbeing* karyawan. Dibuktikan pula oleh penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan orientasi karirnya dapat memengaruhi tingkat *wellbeing* karyawan. Salah satu hal yang memengaruhi *subjective wellbeing* karyawan adalah *calling orientation* yang mana merupakan keadaan dimana karyawan sangat mendalami pekerjaannya dengan sepenuh hati. Karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan uang tetapi juga karena mereka percaya bahwa pekerjaan mereka adalah sesuatu yang layak untuk mereka lakukan (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 58).

Costa dan McCrae (dalam Snyder dan Lopez, 2002, h. 67) melaporkan adanya substansi stabilitas yang koefisien pada komponen-komponen afeksi dari *subjective wellbeing* selama masa enam tahun penelitian. Hasil dari penelitian tersebut mempengaruhi teori yang ada yang kemudian menyatakan bahwa peristiwa-peristiwa

yang dialami dalam kehidupan dapat mempengaruhi *subjective wellbeing*. Individu akan dapat menyesuaikan diri pada perubahan. Costa, McCrae dan Zonderman (dalam Snyder dan Lopez 2002, h. 67) menemukan fakta bahwa seseorang yang hidup dalam keadaan yang stabil tidak memiliki perilaku yang lebih stabil dibandingkan dengan orang-orang yang telah mengalami perubahan yang drastis dalam hidupnya seperti perceraian atau kehilangan pekerjaan.

Beberapa penelitian lain berkaitan dengan *subjective wellbeing* diantaranya fakta ilmiah yang dilakukan oleh *New Economics Foundation* (NEF), dimana terdapat lima cara untuk mencapai *subjective wellbeing*, yaitu saling terhubung, aktif, memberi perhatian, tetap belajar dan bersedia memberi (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 51-52).

Terdapat pula data penelitian sebelumnya yang menggunakan skala likert untuk melakukan pengukuran terhadap kepuasan hidup yang dikonversi oleh Cummins dalam skala dengan standart penilaian 0-100, ditemukan kombinasi dari data tersebut mendapatkan hasil rata-rata 75,02 (Page, 2005, h. 7). Penelitian yang dilakukan oleh Page dalam Thesis *Subjective Wellbeing in the Workplace*, 2005 menunjukkan bahwa 77 persen subyek memiliki *subjective wellbeing* secara umum dan 78 persen menunjukkan subyek memiliki *subjective wellbeing* di tempat kerja (*Workplace Wellbeing*). Dalam penelitian tersebut peneliti menemukan bahwa elemen dari dalam lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kebahagiaan kerja karyawan dibandingkan faktor dari luar. Penemuan

tersebut cukup menarik karena berhasil membuktikan teori *Herzberg's motivator-hygiene* yang menyebutkan “*it is the work itself and not the work environment that both satisfy and motivate employees*” yang dapat dijelaskan sebagai cara seseorang menjalani pekerjaan itu sendirilah yang dapat memberikan kepuasan dan motivasi terhadap karyawan, bukan lingkungan kerja.

Usia dan jenis kelamin berhubungan dengan *subjective wellbeing* namun pengaruhnya kecil dan tergantung pada komponen dari alat ukur yang digunakan untuk mengukur *subjective wellbeing*. *Easterlin* (dalam Stevenson dan Wolfers, 2013) mengemukakan bahwa menambah upah karyawan tidak akan menambah rata-rata *wellbeing* pada karyawan, teori tersebut dikenal sebagai *Easterlin Paradox*. Namun hasil penelitian Stevenson dan Wolfers, 2013 menunjukkan fakta bahwa *Easterlin Paradox* terbukti. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa di United States masyarakat menerima lebih dari 75.000 Dolar Amerika dan hal tersebut tidak memengaruhi baik emosi positif maupun emosi negatif mereka.

Perbedaan *subjective wellbeing* pada karyawan menggugah peneliti untuk mencari tahu dinamika *subjective wellbeing* yang tinggi pada karyawan. Dinamika *subjective wellbeing* yang dimaksud merupakan bagaimana perilaku karyawan dalam menyikapi aspek-aspek dalam hidupnya yang berkaitan dengan *subjective wellbeing* sehingga terbentuk *subjective wellbeing* tinggi pada diri karyawan. Dinamika *subjective wellbeing* yang akan diteliti meliputi kejadian-kejadian di masa lalu seperti pola asuh orang tua,

kedekatan dengan keluarga, cara beradaptasi dengan lingkungan, dukungan lingkungan sekitar, dan cara individu melakukan pemecahan terhadap suatu masalah yang dihadapi.

Karyawan yang memiliki *subjective wellbeing* tinggi perlu untuk diketahui dinamikanya karena *subjective wellbeing* pada karyawan adalah salah satu hal yang akan memengaruhi banyak hal dalam kehidupan karyawan baik kehidupan kerja maupun kehidupan sehari-hari. Karyawan yang memiliki *subjective wellbeing* tinggi, pekerjaannya akan lebih cepat terselesaikan dengan hasil yang maksimal karena karyawan dengan *subjective wellbeing* tinggi akan cenderung berperilaku positif. *Subjective wellbeing* yang tinggi juga dapat mereduksi tingkat stress pada karyawan karena adanya kebijaksanaan dalam mengelola emosi positif dan negatif dengan baik, selain itu *subjective wellbeing* merupakan salah satu hal yang penting yang harus ditanamkan dalam diri karyawan karena akan sangat memengaruhi persepsinya dalam menerima pekerjaan terutama di tengah sulitnya mencari pekerjaan pada saat ini. Apabila karyawan dapat menanamkan *subjective wellbeing* maka *intensi turnover* karyawan akan rendah. Hal-hal tersebut sesuai dengan yang dipaparkan oleh Ningsih (dalam Wulandari dan Widyastuti, 2014) bahwa *subjective wellbeing* sangat penting bagi individu karena individu yang bahagia memiliki perasaan positif yang membuat individu puas, produktif dan memiliki *turnover* rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika *subjective wellbeing* yang tinggi pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan peneliti dan masyarakat tentang dinamika *subjective wellbeing* yang tinggi pada karyawan.

b. Bagi karyawan, penelitian ini berguna membantu karyawan untuk mengelola perilakunya sehingga karyawan dapat memiliki *subjective wellbeing* dan akan berdampak positif terhadap kinerja.

c. Bagi perusahaan atau instansi yang membutuhkan, penelitian ini berguna untuk mengetahui tingkat *subjective wellbeing* pada karyawan sehingga dapat digunakan sebagai tolok ukur perusahaan ketika melakukan proses penerimaan karyawan baru.