

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia yang hidup di dunia pada dasarnya memiliki tujuan untuk menjadi bahagia. Hal ini sudah menjadi sesuatu yang penting, dan sebagian besar telah menjadikan kebahagiaan menjadi tujuan yang sangat berharga (Diener,2000). Diener, Sapyta, & Suh (2008) melakukan survei terhadap mahasiswa di 41 negara. Hasil survei ini menunjukkan bahwa dari skala 1-10 mahasiswa memberikan nilai 7 untuk survei tentang seberapa besar mereka ingin hidup bahagia, dimana 7 menunjukkan bahwa kebahagiaan dirasa cukup penting dan berharga. Hal ini menunjukkan bahwa setiap manusia sudah menyadari bahwa kebahagiaan menjadi sebuah tujuan hidup yang sangat berharga bagi seseorang, bahkan sedari remaja seseorang sudah memiliki kesadaran akan hal tersebut, dan berusaha untuk menata hidup sedemikian sehingga kita dapat mencapai kebahagiaan tersebut.

Bekerja merupakan salah satu aspek dalam kehidupan untuk dapat mencapai kebahagiaan. Pekerjaan menjadi suatu hal yang penting bagi kehidupan seseorang, karena bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan masa dewasa yang harus dipenuhi (Putri dalam Matheos 2017). Bekerja telah menjadi suatu faktor penentu kebahagiaan yang sangat penting karena hampir setengah dari waktu seseorang dalam hidup ini dihabiskan untuk bekerja. Beban kerja jelas akan sangat memengaruhi kebahagiaan dari seorang pekerja, karena seseorang akan mempersepsikan secara berbeda-beda. Ditambah lagi bekerja telah menjadi suatu kewajiban yang harus dilakukan demi memenuhi kebutuhan secara fisik

yang kembali lagi akan memengaruhi kebahagiaan dari seorang pekerja. Ditambah lagi dengan Indonesia yang memasuki era globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas internasional termasuk kerjasama ekonomi masyarakat ASEAN (MEA). Masuknya tenaga kerja yang terdidik dari berbagai negara lain jelas menjadi sebuah tantangan yang baru untuk pekerja di Indonesia. Hal ini jelas membuat pekerja di Indonesia dituntut untuk berkualitas lebih baik lagi agar dapat bersaing dengan tenaga kerja dari luar yang bebas masuk ke Indonesia. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif ini, banyak hal yang harus dibenahi berkaitan dengan sumber daya manusia di Indonesia. Salah satu faktor terpenting adalah kesejahteraan karyawan yang akan memengaruhi kepuasan kerja mereka dalam bekerja. Untuk menggambarkan seberapa besar pekerja di Indonesia merasa bahagia, peneliti menyajikan hasil survei yang dilakukan oleh Jobstreet pada tahun 2016 tentang motivasi kebahagiaan pada pekerja di Indonesia, terdapat 33,4% dari 27.000 responden yang merasa tidak bahagia dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Berdasarkan survei tersebut mengungkapkan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor utama yang memengaruhi ketidakbahagiaan pada karyawan, yaitu kesempatan pengembangan karir yang terbatas, jumlah insentif yang kurang menggiurkan serta gaya kepemimpinan manajemen yang kaku (JobStreet, 2016). Dari sini dapat dilihat bahwa sebagaimana masih banyaknya pekerja di Indonesia yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya sekarang. Padahal kebahagiaan merupakan suatu hal penting yang semestinya dirasakan setiap manusia, tak terkecuali pekerja.

Adapun bentuk dari kebahagiaan itu sendiri berupa perasaan senang, damai dan termasuk juga di dalamnya kesejahteraan, kedamaian pikiran, kepuasan

hidup serta tidak adanya perasaan tertekan atau perasaan menderita. Kebahagiaan merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan tanpa melihat batas usia seseorang. Kebahagiaan juga didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai dengan tingginya derajat kepuasan hidup, afeksi positif, dan rendahnya derajat afeksi negatif (Carr,2004)

Kebahagiaan menurut para filsuf serta peneliti telah didefinisikan ke dalam beberapa sudut pandang (Diener P. K., 2008). Lebih lanjut lagi Diener menjelaskan bahwa kebahagiaan dikaji dari dua sudut pandang yaitu sudut pandang hedonic dan sudut pandang eudaimonic. Dalam sudut pandang hedonic adalah sudut pandang yang menganggap bahwa kebahagiaan dalam bekerja adalah perasaan yang menyenangkan dan mendapat penilaian positif bagi diri mereka. Sudut pandang hedonic ini biasanya lekat dengan *subjective well-being*, pada umumnya *subjective well-being* memiliki dua komponen yang berhubungan yaitu *judgment of life* yang dinilai secara umum dan melalui hal-hal yang spesifik seperti (hubungan dengan orang lain,pekerjaan,kesehatan,dll) dan komponen kedua yaitu *affect balance* yang berarti perasaan positif yang mendominasi dan hanya sedikit perasaan negatif yang dirasakan. Sementara sudut pandang eudaimonic melihat kebahagiaan sebagai bahasan yang mencakup diantaranya : melakukan sesuatu yang baik, benar secara moral, benar menurut diri sendiri, dan dapat menghasilkan dampak positif yang signifikan.

Bobowik (2011) menjelaskan bahwa *personal values* perlu mendapat perhatian dan pertimbangan khusus dalam penelitian *well being*, karena *personal values* yang terkait dengan pertumbuhan pribadi memang dapat membuat seseorang lebih bahagia. Perspektif eudemonik kesejahteraan mungkin lebih terkait erat dengan domain nilai.

Personal values ini merupakan suatu keyakinan berfungsi sebagai standar yang mengarahkan perbuatan dan cara pengambilan keputusan (Rokeach,1973). Durkheim dan Weber (dalam Schwartz, 2006), juga menjelaskan bahwa *personal values* sangat penting untuk menjelaskan organisasi dan perubahan sosial serta pribadi. Nilai-nilai ini memainkan peran penting tidak hanya dalam sosiologi, tetapi dalam psikologi, antropologi, dan disiplin ilmu lainnya. Nilai-nilai digunakan untuk memproyeksikan karakterisasi di dalam masyarakat dan individu, untuk melacak perubahan dari waktu ke waktu, dan untuk menjelaskan dasar motivasi dari sikap dan perilaku yang dilakukan seseorang. Oleh karena itu nilai secara kompleks memengaruhi persepsi dan pemikiran dari kehidupan seseorang termasuk dalam tujuan dasar manusia yaitu mencapai kebahagiaan.

Kebahagiaan juga menunjukkan bahwa orang yang bahagia dan tidak bahagia memiliki profil kepribadian yang berbeda (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Hal ini menunjukkan bahwa setiap manusia bahagia dengan cara serta persepsinya dan pola pikir dalam setiap tindakan yang dilakukan olehnya, sehingga memiliki profil kepribadian yang berbeda-beda. Schwartz dan Bardi (2001) menjabarkan kesepuluh nilai yang bersifat motivasional berdasarkan tujuan dan nilai-nilai tunggal yang mendukungnya yaitu nilai *power*, nilai *achievement*, nilai *hedonism*, nilai *stimulation*, nilai *self direction*, nilai *universalism*, nilai *benevolences*, nilai *tradition*, nilai *conformity*, dan nilai *security*.

Personal values berkontribusi pada kesejahteraan subjektif pada diri seseorang. Hubungan antara *personal values* dan kesejahteraan dianalisis melalui teori *self determination* (Ryan & Deci,2000) yang menjelaskan bahwa *values* atau nilai terbagi menjadi dua yaitu nilai intrinsik yang mencerminkan pertumbuhan psikologis dan kebutuhan aktualisasi diri mendorong kesejahteraan, dan nilai

ekstrinsik yang berorientasi pada perolehan persetujuan, kekaguman, dan pujian merongrongnya. Sagiv dan Schwartz (2000) menemukan bahwa stimulasi, pengarahan diri sendiri, dan pencapaian, tetapi bukan kebajikan atau universalisme (dianggap sebagai nilai intrinsik), berhubungan positif dengan kesejahteraan afektif. Sebaliknya, keamanan, kesesuaian, dan tradisi, tetapi bukan kekuasaan (motif ekstrinsik), berhubungan negatif dengan kesejahteraan afektif. Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa nilai ekstrinsik berhubungan negatif dengan kesejahteraan, sedangkan nilai intrinsik berhubungan positif dengannya dalam berbagai populasi dan konteks budaya. Dimensi *personal values* seperti *self direction*, *stimulation*, *universalism*, *benevolences*, dan *achievement* dianggap mencerminkan nilai intrinsik. Sedangkan *power*, *security*, *conformity* dan *tradition* mungkin mengekspresikan motif ekstrinsik (Sagiv et al., 2004).

Teori dasar *self determination* ini lalu dikembangkan oleh Sagiv dan Schwartz (2002) yang menjelaskan bahwa nilai terbagi menjadi dua bagian yaitu *values* yang dianggap “sehat” dan “tidak sehat”. Dimensi *values* dari *self direction* (misalnya otonomi, kebebasan), *benevolences* (misalnya tanggung jawab, hubungan interpersonal dan keluarga), dan *universalism* (misalnya kesadaran diri, pertumbuhan diri), serta nilai *achievement*, dan *stimulation* juga dikategorikan menjadi nilai “sehat”. Sementara nilai *conformity*, *traditions*, *security*, dan jenis *power* sering dianggap menjadi nilai yang 'tidak sehat'. Didalam Sagiv dan Schwartz (2002) ini juga dijelaskan hubungan antara *personal values*, dan kebahagiaan adalah ketika seseorang mengejar nilai-nilai 'sehat' akan menuntun pada persepsi, sikap, atau perilaku yang dapat meningkatkan kebahagiaan pribadi atau kepuasan-dengan-hidup, dan mengejar nilai-nilai 'tidak sehat' memiliki efek

sebaliknya.

Sagiv dan Schwartz (2000) menjelaskan tiga mekanisme di mana nilai dan *subjective well being* dapat dikaitkan. Pertama, mengejar nilai-nilai yang sehat dapat mengarah pada persepsi (misalnya orang baik), sikap (misalnya, toleransi), atau perilaku (misalnya, membantu) yang pada gilirannya, meningkatkan kesejahteraan. Sebaliknya, mengejar nilai-nilai yang tidak sehat dapat mengarah pada persepsi (orang mengancam), sikap (intoleransi), atau perilaku (menjauhi orang lain) yang, pada gilirannya, merusak kesejahteraan. Kedua, mengejar nilai-nilai yang sehat dapat mengarahkan kehidupan pada kesejahteraan karena memenuhi kebutuhan intrinsik aktualisasi diri. Sebaliknya, mengejar nilai-nilai yang tidak sehat tidak memenuhi kebutuhan intrinsik dan mungkin memerlukan aktivitas pelindung ego yang membuat stres.

Hal ini sejalan dengan sebagian besar studi yang telah meneliti nilai-nilai pribadi telah dianggap sebagai faktor penting yang terkait dengan kesejahteraan subjektif, *personal values* dapat memengaruhi kehidupan sehari-hari individu serta keputusan besar terkait kehidupan dan masa depan mereka, membentuk lintasan hidup, hubungan sosial, dan kesejahteraan subjektif mereka dalam jangka panjang. Misalnya, diketahui bahwa memegang nilai-nilai intrinsik, seperti pertumbuhan pribadi dan afiliasi, secara positif dikaitkan dengan kebahagiaan, berbeda dengan memegang nilai-nilai ekstrinsik, seperti kesuksesan ekonomi dan popularitas. Studi-studi ini dengan jelas menunjukkan bahwa kebahagiaan dipengaruhi oleh *personal values* yang dianut orang-orang dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini didukung oleh hasil dari studi terbaru yang dilakukan oleh *Hershfield (2016)* yang mengungkapkan bahwa orang yang memprioritaskan waktu daripada uang akan merasa lebih bahagia. Individu dapat memilih untuk

mengalokasikan lebih banyak waktu mereka untuk menghasilkan uang, tetapi seringkali melakukannya dengan mengorbankan hubungan sosial (menghabiskan waktu dengan keluarga, teman, dan komunitas). Selanjutnya, sebuah studi longitudinal telah melaporkan bahwa memprioritaskan keluarga daripada pekerjaan dan waktu luang menghasilkan kepuasan hidup yang lebih tinggi (Masuda, 2012). Serupa dengan penelitian tersebut, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Lee (2019) yang menggunakan data dari KGGS atau *Korean General Social Survey* yang menemukan bahwa responden yang memprioritaskan agama atau spiritualitas adalah yang memiliki tingkat kebahagiaan tertinggi, diikuti oleh mereka yang memprioritaskan hubungan sosial, termasuk keluarga, teman, dan tetangga. Sementara responden yang memprioritaskan pencapaian ekstrinsik (uang, kekuasaan, pencapaian pendidikan, pekerjaan, dan waktu luang) serta kesehatan memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih rendah.

Personal values inilah yang akan berperan menjadi sebuah penentu dalam memaknai kebahagiaan secara personal, seperti yang dijelaskan didalam buku Psikologi Kebahagiaan (Hidayat, 2013) terdapat tiga pilar utama kebahagiaan seseorang yaitu *having good family life, having a good job, and having good friends and community*, tetapi di atas segala hal tersebut terdapat *personal values* yang digunakan untuk memaknai hidup yang seseorang dimana akan memengaruhi kebahagiaan itu sendiri. Nilai ini yang akan menjadi sistem pendukung dasar dari sikap dan menjadi suatu keyakinan yang berfungsi untuk mengarahkan perbuatan dan cara pengambilan keputusan terhadap suatu objek atau situasi tertentu dalam hidup (Rokeach, 1973).

Disinilah nilai berperan penting dalam kebahagiaan seseorang, karena nilai membantu seseorang dalam mempersepsikan kebahagiaan seperti apa dan

dengan cara seperti apa mereka dapat mencapai kebahagiaan tersebut. Oleh karena itu topik nilai ini menjadi sangat menarik bagi peneliti untuk melihat nilai seperti apa yang memberikan pengaruh terbesar pada kebahagiaan karyawan di Indonesia.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan paling kuat antara dimensi *personal values* dan kebahagiaan pada karyawan.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini penulis klasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1.3.1. Manfaat Teoritis

Penelitian tentang studi korelasi antara *personal values* dan kebahagiaan ini dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi (PIO).

1.3.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga di maksudkan untuk memberikan informasi kepada perusahaan atau karyawan terkait aspek *personal values* yang memiliki hubungan dengan kebahagiaan pada karyawan.