

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada era pandemi covid-19 ini, kebahagiaan menjadi salah satu hal yang penting bagi setiap individu. Kebahagiaan merupakan salah satu faktor penting dalam menjalani proses kehidupan, dengan jiwa yang bahagia manusia akan mampu menjadi optimis untuk menjalani hari-hari disaat pandemi seperti sekarang ini (Rayan, 2020). Saat ini kebahagiaan juga menjadi sesuatu hal yang harus dimiliki oleh para pekerja karena di situasi pandemi ini kebahagiaan prakerja menurun drastis. Survei yang dilakukan oleh Jobstreet kepada lima ribu pekerja dan pencari kerja di Indonesia menunjukkan bahwa sejak pandemi proporsi pekerja yang puas akan kualitas hidup mereka turun secara signifikan dari 92% menjadi 38% (CNN, 2020). Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Dalam ilmu psikologi istilah kebahagiaan lebih sering disebut sebagai *subjective well-being* (SWB) karena lebih bersifat operasional. Hal ini didukung oleh seligman dan Csikzentmihalyi (dalam Mujamiasih, 2013) yang mengatakan bahwa SWB lebih ilmiah dalam mengartikan kebahagiaan dan SWB dianggap lebih luas serta konkrit dalam membahas kebahagiaan. Secara sederhana definisi dari *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan

afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan dalam kesejahteraan psikologis (Ariati, 2010). Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan istilah SWB untuk menggambarkan kebahagiaan atau kesejahteraan subjektif.

SWB menjadi sesuatu hal yang harus dicapai dalam diri individu sehingga setiap individu akan selalu berupaya untuk mendapatkan SWB dalam hidupnya. Namun, dalam upaya individu mendapatkan SWB, seringkali menemukan berbagai permasalahan kehidupan. Salah satu contohnya adalah permasalahan pada tempat kerja (Hartanto & Kurniawan, 2015)

Peneliti mencoba melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan di perusahaan distribusi pulsa dan paket data “Toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara tanggal 20 juli 2021 terhadap 8 karyawan yang ada, sebagian besar mengeluhkan adanya permasalahan di dalam internal perusahaan yang dibawa kerumah dan mempengaruhi tingkat kebahagiaan mereka, misalnya permasalahan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dan setiap karyawan menerima besaran yang berbeda-beda padahal porsi kerja yang mereka kerjakan sama sehingga hal ini menimbulkan sikap iri diantara karyawan. Sensitifitas emosi para karyawan tersebut juga terlihat ketika diberi pertanyaan seputar kompensasi, mereka menjawab pertanyaan tersebut dengan sedikit nada tinggi dan dengan volume agak sedikit keras. Adanya perasaan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai membuat mereka merasa tidak puas dan kecewa serta tidak senang karena kenyataan yang mereka alami tidak sesuai dengan harapan. Kompensasi yang diterima menurut sebagian dari mereka tidak dapat memenuhi

kebutuhan sehari-hari sedangkan sebagian berpendapat bahwa kompensasi yang diterima dalam kategori cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari hasil wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap perlakuan perusahaan. Nitisemito (dalam Mubiono, 2010) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan bisa bersifat material seperti upah dan gaji maupun non material seperti penghargaan, perasaan dipedulikan, dan kesempatan berkontribusi. Kepuasan material maupun non material tersebut merupakan kebutuhan dan harapan/tujuan karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Gregor dan Little (dalam Nayana, 2013) serta (dalam Hartanto dan Kurniawan, 2015) menyatakan bahwa untuk mengukur *subjective well-being* adalah terpenuhinya kebutuhan dan harapan pekerja dari *domain* pekerjaannya.

Wulandari dan Widyastuti (2014) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* pada diri seseorang, diantaranya adalah; watak, sifat individu, karakter pribadi, hubungan sosial, pendapatan, dan pengaruh sosial budaya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* pada lingkungan kerja adalah; 1) Hubungan positif dengan rekan kerja 2) prestasi, 3) lingkungan kerja fisik, 4) Kompensasi, 5) Kesehatan.

Bertitik tolak dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *subjective well-being* oleh Wulandari & Wdyastuti tersebut, maka peneliti memutuskan untuk mengambil faktor kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *subjective well-being*. Kompensasi merupakan kunci dari keberhasilan seseorang memiliki *subjective well-being* yang tinggi. *subjective well-being* tidak

semestinya hanya dihadapkan pada lingkungan kerja yang nyaman saja namun harus diimbangi dengan tingkat kompensasi yang cukup. Artinya penghasilan yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan taraf hidup sehingga karyawan memiliki kehidupan yang layak. Dengan terciptanya kompensasi, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga ada timbal balik yang seimbang (Aristyo, 2014, Wulandari & Widyastuti, 2014).

Kompensasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2014:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan (Dessler, 1998).

Berkaitan dengan pemberian kompensasi, setiap karyawan pasti memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Sehingga persepsi karyawan terhadap kompensasi dapat diartikan sebagai penilaian individu terhadap imbalan atau balas jasa yang diterima dari tempat bekerja sebagai wujud sumbangan tenaga dan pikiran karyawan guna membantu perusahaan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013). Ada beberapa aspek yang dapat dijadikan tolak ukur persepsi terhadap kompensasi diantaranya aspek kognitif, afektif, dan konatif. Aspek kognitif merupakan kemampuan untuk

memberikan keyakinan terhadap suatu stimulus dengan menggunakan indera manusia, aspek afektif merupakan segala sesuatu yang melibatkan emosi sedangkan aspek konatif melibatkan perhatian dan kesadaran individu untuk memfokuskan seluruh aktifitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek (Sears, dkk., 2009).

Adanya persepsi terhadap kompensasi yang diterima maka seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik, harapannya kompensasi yang diterima bisa lebih, sehingga dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Hal inilah yang mampu menciptakan kesejahteraan subjektif pada diri karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah sesuai maka akan menciptakan kebahagiaan individu, sedangkan apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai maka tingkat SWB pada karyawan rendah bahkan tidak ada sehingga produktivitas kerja menurun.

Dengan demikian, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif adalah dengan memberikan balas jasa berupa kompensasi. Sementara itu, persepsi karyawan terhadap kompensasi menjadi tolak ukur kesejahteraan subjektif. Berdasarkan besarnya kompensasi yang diterima, karyawan memiliki persepsi berbeda-beda terhadap kompensasi yang diterima sehingga hal tersebut dapat menentukan tingkat kesejahteraan subjektif masing-masing karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan masalah “Apakah terdapat hubungan antara persepsi kompensasi dengan *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif pada karyawan Toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta?”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan SWB pada karyawan toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi sesuatu yang baru bagi pengetahuan khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi berkaitan dengan permasalahan kesejahteraan subjektif dan persepsi terhadap kompensasi. Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian berikutnya berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

Jika hipotesa diterima, maka penelitian ini ditujukan kepada pihak manajemen SDM Toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta, dengan tujuan agar pihak SDM dapat merencanakan strategi bagaimana cara meningkatkan kesejahteraan subjektif ditinjau dari sisi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.