

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah membuka pasar global bagi perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia. Hal ini membuat perusahaan-perusahaan dari negara berkembang harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan dari negara maju yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas (Ramalisa, 2020). Termasuk Indonesia, sistem ekonomi terbuka seperti ini membuat persaingan antar perusahaan yang lebih ketat (Rusli, 2022). Perusahaan sebagai pelaku bisnis perlu menjalankan strategi dan fungsi manajemen, menjalankan marketing yang efektif, dan yang paling utama mengembangkan sumber daya manusia secara maksimal dan efisien (Rusli, 2022).

Nimas dan Mirwan (2018) mengatakan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Nurul dan teguh (2016) menyatakan setiap perusahaan pada umumnya sangat membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan karena bagi mereka karyawan adalah aset terpenting yang dimiliki. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan (Mukhyi & Hadir, 1995). Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Lalu Griffin (2014)

mendefinisikan karyawan adalah seseorang yang diterima kerja oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan melakukan tugas-tugas khusus yang mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia karyawan diikat oleh perjanjian kerja. PP No. 35 (2021) mengatakan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dengan pelaku usaha atau pemberi kerja yang memuat syarat hak dan kewajiban dari para pihak. Perjanjian kerja tersebut dibagi menjadi 2 jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). PP No. 35 (2021) menyebutkan PKWTT adalah Perjanjian Kerja yang mengikat karyawan tetap dan PKWT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak.

Karyawan tetap menurut kamus lengkap ekonomi (2003) adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan yang mana orang tersebut diangkat oleh perusahaan dan tidak tergantung pada jangka waktu tertentu. Sementara karyawan kontrak adalah karyawan yang dikontrak atau karyawan dengan status bukan karyawan tetap didatangkan dari luar perusahaan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan pada kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Kemudian undang-undang no 13 (2003) dituliskan bahwa karyawan kontrak merupakan karyawan yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan pihak perusahaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2023) jumlah pekerja kontrak di seluruh Indonesia pada tahun 2023 adalah sebanyak 10,9 juta orang. Baik yang bekerja di sektor swasta dan sektor pemerintah. Lebih lanjut menurut Badan Pusat Statistik (2023)

jumlah pekerja kontrak khususnya di Maluku Utara pada tahun 2023 adalah sebanyak 12.500 orang, Jumlah ini terdiri dari pekerja kontrak di sektor swasta dan sektor pemerintah. Di sektor pemerintah jumlah pekerja kontrak adalah sebanyak 2.500 orang tersebar di berbagai instansi pemerintah, seperti pemerintah daerah, pemerintah pusat, dan BUMN. Kemudian pekerja kontrak di sektor swasta sebanyak 10.000 orang. Jumlah ini tersebar di berbagai bidang usaha, seperti pertambangan, industri pengolahan, perdagangan, dan jasa. Kemudian Sangaji (2022) mengatakan banyak Perusahaan di Maluku Utara yang menggunakan tenaga kerja kontrak di berbagai sektor baik pemerintah maupun swasta khususnya di Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan.

Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan mengalami permasalahan-permasalahan dalam dunia kerja. Menurut Redaksi Liveman (2023) ada beberapa masalah yang sering terjadi pada karyawan diantaranya; konflik di lingkungan kerja, komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja, beban kerja yang terlalu banyak, kekhawatiran akan pertumbuhan karir, tidak puas terhadap perusahaan, dan kurangnya motivasi karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut dirasakan oleh sebagian besar karyawan termasuk karyawan kontrak. Khususnya karyawan kontrak, motivasi yang kurang dan status karyawan kontrak yang tidak menentu membuat karyawan kontrak mengalami kecemasan, perasaan bahwa akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan, dan munculnya perasaan tidak Bahagia dalam diri karyawan kontrak (Dian, 2021).

Albrecht (2010) mengatakan karyawan kontrak yang tidak mampu mengatasi permasalahannya di dalam ataupun di luar lingkungan pekerjaan cenderung akan merasa tidak bahagia. Lebih lanjut menurut Herzberg (2011) permasalahan yang tidak bisa diselesaikan karyawan bisa memicu seorang karyawan menjadi tidak bahagia. Nezelek (2018) perasaan tidak bahagia karyawan bisa menimbulkan masalah seperti stress, hilangnya motivasi kerja dan terganggunya kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga sangat penting bagi karyawan kontrak untuk merasa bahagia dalam menjalani kehidupan kerja.

Veenoven (2003) mengatakan kebahagiaan sebagai terpenuhinya kualitas hidup yang menyenangkan dari seseorang. Para pakar sering merasa bahwa kata "kebahagiaan" tidak cukup jelas dalam konteks ilmiah, sehingga menggunakan istilah kesejahteraan subjektif (untuk selanjutnya disebut *subjective well-being*) untuk menjelaskan kebahagiaan (Matheos, Meriam, & Oriliand, 2017). Dewi (2019) mengatakan kebahagiaan merupakan istilah yang memiliki keterkaitan erat dengan *subjective well-being*.

Diener, Lucas, dan Oishi (2014), mengemukakan *subjective well-being* adalah penilaian seseorang tentang kehidupannya, baik secara emosional maupun kognitif. Kemudian Veenhoven (dalam Eid & Larsen, 2008) menjelaskan *subjective well-being* adalah persepsi seseorang tentang kehidupannya, baik secara emosional maupun kognitif, serta keterikatan dengan lingkungan sosial. Penilaian emosional mencakup perasaan bahagia, puas, dan gembira, sedangkan penilaian kognitif mencakup kepuasan terhadap hidup dan pencapaian tujuan, serta keterikatan dengan keluarga,

teman, dan komunitas. Diener, Lucas, dan Scollon (2003) mengungkapkan *subjective well-being* memiliki tiga komponen yaitu kepuasan hidup (*Life satisfaction*), afek positif (*positive affect*), ketiadaan afek negatif (*absence of negative affect*). Individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi bila memiliki tingkat kepuasan hidup, rendahnya emosi negatif, optimisme yang kuat dan memiliki emosi positif (Diener, 2005).

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 22 September 2023 kepada 12 orang karyawan kontrak di Maluku Utara. Pedoman wawancara yang digunakan peneliti adalah dari aspek *subjective well-being* dari Diener, edd Lucas, dan Scollon (2004). Hasil dari wawancara tersebut ditemukan 8 dari 12 karyawan kontrak mengindikasikan karyawan kontrak belum mencapai *subjective well-being*. Pada aspek kepuasan hidup beberapa karyawan merasa kehidupannya tidak tercukupi baik dari finansial ataupun posisinya di pekerjaan yang tidak cukup jelas statusnya.

Pada aspek ketiadaan afek negative beberapa karyawan juga merasa sering merasa stress dan sedih dengan beban kerja yang diberikan atasan yang kemudian harus dituruti oleh karyawan karena sang karyawan merasa posisinya yang hanya sebagai karyawan kontrak di lingkungan kerja tersebut. Ada juga karyawan kontrak yang merasa cemas dengan jenjang karir yang tidak jelas sebagai karyawan kontrak. Perasaan sedih yang dialami karyawan kontrak mengindikasikan adanya afek negatif yang dirasakan karyawan tersebut. Individu yang merasakan lebih banyak perasaan negative atau afek negatif mengindikasikan bahwa *subjective well-being* yang rendah pada seseorang (Diener 2009). Pada aspek afek positif karyawan kontrak merasa jarang

merasakan perasaan positif seperti senang merasa termotivasi atau gembira ketika bekerja. Diener (2009) mengatakan individu yang merasakan lebih sedikit perasaan-perasaan positif atau afek positif mengindikasikan *subjective well-being* yang rendah pada individu tersebut.

Dari hasil penelitian Nadia dan Miftakhul (2023) “hubungan kebersyukuran dengan *subjective well-being* pada karyawan kontrak” yang berjumlah 125 orang menunjukkan tingkat *subjective well-being*; sebanyak 55 atau 44% memiliki *subjective well-being* rendah, 45 atau 36% orang memiliki *subjective well-being* sedang, dan (25) 20% memiliki *subjective well-being*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut banyak karyawan kontrak yang memiliki *subjective well-being* yang rendah.—Kemudian Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (2021) melakukan survei yang mengukur tingkat *subjective well-being* karyawan kontrak, Survei tersebut melibatkan 1.200 karyawan kontrak dari berbagai perusahaan di Indonesia. Hasil survei menunjukkan bahwa tingkat *subjective well-being* karyawan kontrak di Indonesia masih tergolong rendah yaitu hanya 30,9% karyawan kontrak yang merasa bahagia.

Schiffrin dan Nelson (2010) menyebut bahwa *subjective well-being* yang rendah pada individu berhubungan dengan tingginya tingkat stress individu tersebut. Yang berarti rendahnya *subjective well-being* individu menyebabkan stress pada individu tersebut. Kemudian Seligman (2002) mengatakan individu dengan *subjective well-being* yang rendah cenderung lebih mudah merasa lelah, tidak bersemangat, dan tidak termotivasi untuk bekerja dan dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja

mereka. Lebih lanjut Helliwell (2020) mengatakan *subjective well-being* yang rendah dapat mengarah pada konflik dalam hubungan, karena individu yang tidak bahagia cenderung kurang bersedia untuk mengatasi masalah dan mencari solusi.

Veenhouven (1988) menjelaskan bahwa *subjective well-being* merupakan tingkat di mana seseorang menilai kepuasan kehidupannya sebagai sesuatu yang diharapkan dan merasakan emosi-emosi yang menyenangkan. Compton (2005) menjelaskan bahwa *subjective well-being* bisa tercermin dari cara individu menghadapi situasi atau pengalaman dalam hidupnya dengan sikap positif, sehingga dihadapkan peristiwa yang memberikan kebahagiaan, maka tingkat kebahagiaan individu tersebut akan meningkat. Karaca (2016) karyawan kontrak diharapkan memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi karena akan memiliki efek baik pada karyawan seperti lebih produktif, kreatif, dan lebih menyatu dengan lingkungan. Karyawan yang memiliki *subjective well-being* tinggi umumnya memiliki kehidupan social dan kerja yang memuaskan (Matheos, Meriam, & Oriliand, 2017).

Subjective well-being penting untuk diteliti karena karena memiliki hubungan dengan manfaat kesehatan dan daya tahan tubuh. Orang yang bahagia cenderung lebih sehat, memiliki sistem kekebalan yang lebih kuat, dan memiliki harapan hidup yang lebih lama (Diener & Chan, 2011). Kemudian Bowman (2010) mengatakan Individu yang tinggi pada *subjective well-being* mampu menavigasi dirinya secara efektif dan terampil dalam menghadapi tantangan yang muncul.

Eddington dan Shuman (2005) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *subjective well-being* diantaranya: kepuasan kerja,

adalah perasaan senang atau positif yang timbul dari penilaian seseorang terhadap karakteristik pekerjaan individu tersebut. Kepribadian, adalah pengaturan yang berubah-ubah dalam diri seseorang melalui berbagai sistem psikofisis yang memengaruhi cara individu beradaptasi dengan lingkungannya yang unik. Religiusitas, adalah sistem keyakinan, nilai, dan praktik yang diorganisir di sekitar pengalaman religius. Keluarga merupakan unit sosial terkecil yang terdiri dari dua orang atau lebih yang hidup bersama.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dikemukakan maka penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya. Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seorang individu. Wiliandari (2015) menambahkan kepuasan kerja adalah perasaan positif dan rasa kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jewell dan Siegall (2008) menjelaskan kepuasan kerja memiliki tiga aspek yaitu; Aspek psikologis, karyawan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan pikiran, perasaan, dan perilaku karyawan, termasuk sikap kerja, persepsi terhadap pekerjaan, tingkat stress, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja. Aspek sosial karyawan mencakup interaksi karyawan dengan sesama karyawan, atasan, dan anggota keluarga, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Aspek finansial karyawan berkaitan dengan bagaimana karyawan dihargai secara finansial karyawan seperti gaji, jaminan sosial, promosi, jaminan social maupun fasilitas yang didapatkan dari perusahaan, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Aspek finansial karyawan berkaitan dengan bagaimana karyawan dihargai

secara finansial karyawan seperti gaji, jaminan sosial, promosi, jaminan social maupun fasilitas yang didapatkan dari perusahaan, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Ariati (2010) menyampaikan beberapa penelitian yang dilakukan menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Darwis (2021) tentang kepuasan kerja dengan *subjective well-being* dengan nilai koefisien korlasi 0,804 ($r = 0,804$) dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Russel (2008) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *subjective well-being* karena ketika karyawan puas dengan pekerjaan yang dia lakukan akan memunculkan perasaan bahagia yang meningkatkan afek positif dalam hidupnya. Cropanzano & Wright (dalam Rothmann, 2008) Terdapat hubungan antara komponen dari kepuasan kerja seperti pengalaman kerja, stres, kelelahan, dan keterlibatan yang dapat mempengaruhi tingkat *subjective well-being*.

Wicaksana dan Shaleh (2017) mengatakan bahwa karyawan perlu merasa puas dengan pekerjaannya agar bisa memunculkan perasaan kelegaan atau tidak adanya tekanan ataupun stress pada diri karyawan sehingga meningkatkan *subjective well-being* yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup sebagai salah satu faktor hubungan dengan adanya *subjective well-being* pada karyawan kontrak. Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan

permasalahan yaitu apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada karyawan kontrak di Maluku Utara?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara Kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada karyawan kontrak di Maluku Utara.

2. Manfaat penelitian

- a. Manfaat secara teoritis adalah memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Manfaat praktis adalah memberi pemahaman kepada pimpinan perusahaan-perusahaan tentang pentingnya kepuasan kerja untuk tercapainya *subjective well-being*.