

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan dalam segala aspek kehidupan menjadi dambaan bagi setiap individu, salah satunya pada aspek pekerjaan. Dewasa ini, pekerjaan adalah hal yang penting karena menjadi identitas dasar bagi individu (Hulin dan Judge, 2003). Selain itu, individu juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehari-hari agar dapat bertahan hidup, terutama kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Sebagian besar individu bekerja karena ingin mendapatkan uang demi memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Selain kebutuhan-kebutuhan fisiologis, individu juga perlu memenuhi kebutuhan psikologisnya. Maslow (1970) mengemukakan teori mengenai hierarki kebutuhan dasar manusia, yaitu fisiologis (*physiological*), keamanan (*safety*), cinta dan rasa kepemilikan (*love and belongingness*), keberhargaan diri (*esteem*), dan aktualisasi diri (*self-actualization*). Stum (2001) melalui paper yang berjudul “*Maslow revisited: building the employee commitment pyramid*” mengajukan lima tingkatan kebutuhan dengan merevisi hierarki kebutuhan Maslow. Lima tingkatan kebutuhan menurut Stum (2001) atau yang bisa disebut sebagai hierarki kebutuhan karyawan ini ditemukan berdasarkan penelitian yang dilakukan Stum pada seting pekerjaan. Penelitian tersebut bertujuan untuk memahami hal-hal yang memotivasi karyawan, di mana hal-hal tersebut dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Hierarki kebutuhan Maslow berfokus pada individu dalam kaitannya dengan lingkungan, sedangkan penelitian pada seting pekerjaan ini berfokus pada dinamika karyawan/atasan secara individual yang terjadi antara diri mereka dan organisasi dimana mereka bekerja.

Lima tingkat kebutuhan karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk hierarki kinerja menurut Stum (2001) yaitu *safety/security*, *rewards*, *affiliation*, *growth*, dan *work/life harmony*. Kebutuhan *safety/security* merupakan kebutuhan paling utama yang perlu dipenuhi karyawan terhadap dirinya sendiri. Kebutuhan ini mencakup perasaan aman berada di lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis sehingga karyawan dapat berkomitmen pada pekerjaan mereka. Kebutuhan kedua yaitu *rewards*, adalah imbalan yang sifatnya ekstrinsik berupa kompensasi dan keuntungan lain. Kebutuhan ini perlu dipenuhi setelah kebutuhan akan rasa aman tercukupi. Kebutuhan ketiga yaitu *affiliation*, merupakan kebutuhan yang bersifat intrinsik, dimana karyawan berusaha untuk memenuhi *sense of belonging* karyawan terhadap tim kerja mereka dan/atau organisasi yang lebih besar pada level ini. Kebutuhan keempat yaitu *growth*, ialah kebutuhan karyawan untuk mengalami perubahan positif baik secara individual maupun organisasional. Kebutuhan ini harus terpenuhi untuk mendorong komitmen karyawan. Kebutuhan tertinggi yaitu *work/life harmony*, dimana pada level ini karyawan didorong untuk mencapai rasa pemenuhan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan mereka.

Terdapat banyak cara yang bisa dilakukan individu untuk dapat memperoleh atau memenuhi hal-hal di atas. Individu dapat bekerja di perusahaan swasta (BUMS) ataupun bekerja di perusahaan milik negara (BUMN). BUMN merupakan suatu badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara. Tujuan utama pendirian BUMN ini adalah untuk menambal kegagalan pasar (*market failures*) yang terjadi dalam sistem ekonomi pasar yang saat ini dianut oleh Indonesia dan hampir seluruh negara di dunia. Walaupun mengalami pasang-surut, BUMN adalah badan usaha yang sedang berkembang di Indonesia.

Salah satu BUMN yang ada di Indonesia adalah PT. "X" yang berada di Kota Bandung. PT. "X" adalah perusahaan penghasil vaksin dari dalam negeri yang memiliki kapasitas

produksi untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri dan dunia dengan kompetensi utama di bidang Bioteknologi, dalam bidang pengelolaan keanekaragaman hayati, khususnya virus dan bakteri. PT. “X” selama ini telah mendedikasikan dirinya dalam rangka memproduksi vaksin dan anti sera berkualitas internasional dan turut serta mendukung program imunisasi nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia dengan kualitas derajat kesehatan yang lebih baik.

PT. “X” memiliki visi, yaitu menjadi perusahaan *Life Science* kelas dunia yang berdaya saing global, serta misi yaitu menyediakan dan mengembangkan produk *Life Science* berstandar Internasional untuk meningkatkan kualitas hidup. *Value* yang diterapkan di PT. “X” adalah *professional, integrity, teamwork, innovation, dan customer oriented*.

Struktur organisasi PT. “X” terdiri dari direktur utama yang membawahi direktur keuangan, direktur pemasaran, direktur sumber daya manusia, direktur produksi, direktur perencanaan & pengembangan, dimana masing-masing direktur juga membawahi 3 sampai 5 divisi dan 2 sampai 5 bagian, serta sejumlah kepala seksi.

Seiring dengan terjadinya perubahan dinamis pada bidang industri, perkembangan teknologi dan penelitian dari perusahaan-perusahaan yang bergelut di ranah yang sama juga semakin maju sehingga menimbulkan persaingan dalam dunia industri yang semakin ketat. Masing-masing perusahaan memiliki keunggulan tersendiri, dan bertujuan untuk merebut pasar hingga mempertahankannya. Oleh karena adanya ancaman tersebut, perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan yang dapat mengikuti pola yang ada sehingga bisa bertahan dalam perubahan pasar dalam dunia industri yang dinamis.

Dalam dunia kesehatan, Indonesia menjadi salah satu negara yang mendukung rencana WHO untuk memberantas penyakit polio secara global. Rencana ini didukung dengan dibentuknya suatu program yang disebut eradikasi polio (ERAPOL) yang diharapkan dapat terealisasi pada tahun 2020 mendatang (Gunardi, 2016).Eradikasi polio didefinisikan

sebagai tidak ditemukannya lagi kasus polio baru yang disebabkan oleh virus polio liar (VPL) atau virus polio vaksin (sabin). Program yang digarap oleh WHO dan dunia ini menjadi salah satu perubahan pasar yang selama ini dipegang oleh PT. "X" dan hal tersebut berdampak pada laba yang dihasilkan. PT. "X" mengungkapkan bahwa laba perusahaan hilang hingga mendekati 70% karena 2/3 kebutuhan dunia akan vaksin polio dipenuhi oleh PT. "X". Penyusutan laba perusahaan ini disebabkan oleh penurunan terbesar dalam penjualan vaksin virus sebesar Rp 267,64 miliar. Dibandingkan dengan jumlah penjualan vaksin virus tahun 2015, adanya eradikasi polio tipe 2 (polio baru yang disebabkan oleh VPL) dari WHO mulai tanggal 1 Mei 2016 menyebabkan penjualan, baik dalam negeri maupun ekspor mengalami penurunan (*Annual report* PT. "X", 2016). Permasalahan ini membuat PT. "X" untuk perlu melakukan perubahan sehingga dapat bertahan dalam industri ini, yang akhirnya menuntun karyawan di PT. "X" untuk lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan pasar saat ini.

Selain itu, dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari karyawan di PT. "X" tidak bisa terhindar dari masalah atau kendala yang sering kali muncul dan menghambat proses pencapaian tujuan akhir perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Bagian Manajemen Kinerja di direktorat SDM PT. "X", terdapat permasalahan yang muncul di perusahaan, salah satunya yang paling sering terlihat adalah mengenai kesehatan karyawan yang menurun. Target dan tuntutan perusahaan yang meningkat setiap tahunnya menimbulkan tekanan-tekanan psikologis bagi karyawan yang membuat mereka mengalami stres sehingga akhirnya berdampak pada kesehatan fisik mereka, misalnya terserang penyakit maag, migrain, kelelahan, *low-back pain*, dan tingkat kolesterol yang tinggi. PT. "X" Bandung telah mencoba mengingatkan karyawan untuk memeriksa kesehatannya secara rutin sebagai solusi untuk masalah ini.

Kebutuhan karyawan untuk konseling yang meningkat pun juga menjadi permasalahan yang muncul di perusahaan. Selain kesehatan menurun, tuntutan kerja dan angka lembur yang

tinggi juga menjadi keluhan karyawan saat konseling. PT. "X" telah melakukan analisa beban kerja sebagai upaya mengatasi permasalahan ini, namun beban kerja saat ini dianggap masih efektif dan efisien sehingga membuka lowongan bagi karyawan baru belum mendesak.

Saat konseling diketahui bahwa karyawan kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga muncul masalah dalam keluarga, merasa kurang terlibat yang mengarah pada ketidakpuasan baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Selain itu, karyawan juga menggunakan jam kerja untuk melakukan hobinya. Hal ini disebabkan karena perusahaan belum optimal dalam menyediakan fasilitas bagi karyawan untuk melakukan kegiatannya di luar perusahaan. Oleh karena itu, PT. "X" membuat wadah kegiatan di luar perusahaan bagi karyawan.

Masalah-masalah tersebut dialami oleh karyawan di PT. "X" dan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan, seperti menurunnya produktifitas karyawan, menurunnya disiplin kerja, rendahnya *work engagement*, rendahnya kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan munculnya perilaku negatif misalnya datang terlambat, seringnya mengambil *day off*, dan absen kerja. Hal-hal tersebut berimbas pada perolehan laba bersih perusahaan yang menurun (*Annual Report* PT. "X",2016).

Berbagai upaya telah dilakukan PT. "X" untuk mengatasi masalah-masalah yang muncul tersebut sehingga tidak berlarut-larut memengaruhi kinerja karyawan. PT. "X" sangat memerhatikan pemenuhan kepuasan kerja karyawan untuk keberlangsungan dan produktivitas karyawannya. Bentuk perhatian yang diberikan PT. "X" tersebut berupa penyediaan remunerasi berdasarkan sistem penilaian kinerja karyawan yang adil, yang mencakup tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kesejahteraan, uang cuti tahunan, uang cuti panjang, uang pakaian dan bonus tahunan (jasa produksi). PT. "X" juga menyediakan fasilitas perusahaan yang dapat digunakan karyawan seperti pengobatan (rawat jalan dan rawat inap), kantin, sarana olahraga, sarana ibadah dan rekreasi.

Selain fasilitas-fasilitas di atas, PT. "X" juga menyelenggarakan program *Work-Life Balance*, atau yang bisa disebut sebagai program BAHAGIA (Bugar, Harmonis, dan Giat). Program ini mulai diluncurkan pada tahun 2015 lalu. Tujuan dibentuknya program BAHAGIA yaitu dapat menciptakan kualitas hidup karyawan PT. "X" yang lebih baik, dimana akan tercipta raga yang sehat dan bugar, pemikiran yang jernih, jasmani yang ikhlas, dan rasa kenikmatan hidup. Karyawan PT. "X" diharapkan menghabiskan waktunya baik untuk kehidupan pekerjaan maupun kehidupan lain di luar pekerjaan, seperti keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta suatu keseimbangan yang akan membuat mereka menjadi bahagia (Bugar, Harmonis, dan Giat). Kegiatan yang ada dalam program BAHAGIA ini antara lain Bina Rohani yaitu penyediaan sarana ibadah (Mesjid Annur); Bina Jasmani yaitu penyediaan sarana olah raga (sepeda, yoga, fitness); Bina Seni dan Budaya yaitu penyediaan sarana latihan musik (angklung, paduan suara); dan terakhir adalah Bina Keluarga yaitu pelaksanaan rekreasi karyawan dan keluarga; Fasilitas laktasi. Selanjutnya, program ini akan dijabarkan ke dalam lima konsep keseimbangan, yaitu kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan budaya. Keluarga sehat, bahagia, dan peningkatan produktivitas kerja dapat dihasilkan melalui berjalannya kelima konsep tersebut secara bersamaan.

Pengalaman, tindakan, atau peristiwa yang terjadi dalam dunia pekerjaan dan dalam kehidupan karyawan di PT. "X" dilihat dan dievaluasi secara menyeluruh. Evaluasi secara menyeluruh terhadap pengalaman tersebut memungkinkan karyawan di PT. "X" untuk menentukan seberapa puas dan seberapa sering mereka mengalami emosi positif dalam kehidupan yang mereka jalani selama ini. *Subjective well-being* didefinisikan sebagai evaluasi subjektif individu terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Evaluasi ini meliputi penilaian kognitif mengenai kepuasan dan pemenuhan hidup serta reaksi emosional terhadap peristiwa-peristiwa yang dialami individu sebagai penilaian afektif. Individu memiliki derajat *subjective well-being* yang tinggi apabila individu lebih sering mengalami afek positif, lebih

jarang mengalami afek negatif, dan merasa puas dengan kualitas kehidupannya (Diener, Lucas, & Oishi, 2009).

Subjective well-being yang dimiliki karyawan di PT. "X" dapat berdampak pada kesehatan mereka, seperti menurunkan inflamasi, meningkatkan sistem imun, kardiovaskular, endoktrin, dan ketahanan terhadap penyakit. *Subjective well-being* yang tinggi diasosiasikan dengan kecenderungan untuk berperilaku makan sehat, tidak merokok, rajin berolah-raga, dan lain-lain. *Subjective well-being* juga berdampak pada kinerja yang ditampilkan karyawan di PT. "X", misalnya menjadi lebih produktif, lebih berkomitmen terhadap organisasi, jarang absen kerja, meningkatnya kreativitas dan motivasi, lebih terlibat secara kooperatif dan kolaboratif, serta lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan mereka. *Subjective well-being* yang tinggi diasosiasikan dengan kinerja unit kerja yang sukses dalam hal pendapatan, penjualan, dan keuntungan (Harter et al. 2010). Selain itu, *subjective well-being* juga berdampak pada perilaku karyawan dalam ruang lingkup sosial, seperti lebih terbuka, mudah bergaul, memiliki hubungan sosial yang berkualitas tinggi, lebih populer, disukai banyak orang, senang menghabiskan waktu berbincang dengan orang lain, bersedia membantu orang lain dalam bentuk materi maupun non-materi, serta meningkatkan ketertarikan karyawan dalam aktivitas sosial (*The Objective Benefits of Subjective Well-Being*, 2013).

Sejalan dengan kondisi, tuntutan, dan program yang ada di PT. "X", nampaknya *subjective well-being* menjadi hal penting untuk dimiliki oleh karyawan di PT. "X" karena mereka berpeluang untuk menghadapi masalah atau kendala setiap harinya yang harus diselesaikan agar dapat merealisasikan visi, misi, dan *value* perusahaan. *Subjective well-being* yang dimiliki karyawan di PT. "X" diharapkan dapat membantu mereka dalam mengatasi masalah-masalah yang ditemui selama bekerja dengan lebih baik dan kembali bangkit ketika menghadapi kegagalan. *Subjective well-being* yang dimiliki karyawan di PT. "X" juga dapat

mendukung karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi, misi, dan *value* perusahaan. Selain itu, PT. "X" juga mensyaratkan karyawan untuk memiliki derajat *subjective well-being* yang tinggi jika ingin dipromosikan dengan harapan bahwa kinerja karyawan yang memiliki derajat *subjective well-being* yang tinggi dapat lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki derajat *subjective well-being* yang rendah. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran derajat *subjective well-being* pada karyawan di PT. "X".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal-hal di atas, peneliti ingin mengetahui gambaran derajat *subjective well-being* pada karyawan di PT. "X" Kota Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai derajat *subjective well-being* pada karyawan di PT. "X".

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui derajat *subjective well-being* melalui gambaran dari dua komponen *subjective well-being*, yaitu penilaian kognitif mengenai kepuasan hidup dan penilaian afektif berupa reaksi emosional yang meliputi afek positif dan negatif.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

1. Sebagai referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti *subjective well-being*.
2. Sebagai tambahan informasi untuk ilmu Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada PT. "X" Kota Bandung mengenai gambaran *subjective well-being* melalui komponen-komponennya agar menjadi masukan bagi PT. "X" sebagai evaluasi kegiatan atau program yang berkaitan dengan kepuasan akan kehidupan dan perasaan sejahtera.
2. Memberikan informasi kepada karyawan PT. "X" mengenai pentingnya memiliki *subjective well-being* yang tinggi dan dampaknya terhadap kehidupan dan kinerja sehari-hari, yaitu pada kesehatan dan rentang usia; pendapatan, produktivitas, dan perilaku organisasi; serta perilaku individu dan sosial.

1.5 Kerangka Pemikiran

Karyawan di PT "X" Bandung memiliki kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhi agar bisa menjalankan aktivitas sehari-hari dengan baik. Karyawan di PT. "X" tidak hanya perlu memenuhi kebutuhan fisiologis, namun juga perlu memenuhi kebutuhan psikologis. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen tinggi karyawan akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan sehari-hari sehingga tuntutan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan visi, misi, serta *value* yang dimiliki PT. "X" dan target perusahaan juga dapat

tercapai. Berbagai tantangan dan permasalahan dihadapi karyawan di PT. "X" dalam melaksanakan aktivitas untuk memenuhi tuntutan dan target perusahaan. Peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupan karyawan di PT. "X" sehari-hari akan mempengaruhi penilaian terhadap kehidupan yang dijalani karyawan saat ini dan kesejahteraan diri mereka.

Kesejahteraan erat kaitannya dengan *subjective well-being*. *Subjective well-being* didefinisikan sebagai evaluasi subjektif individu terhadap kehidupannya secara menyeluruh (Diener, Lucas, & Oishi dalam *The Science of Happiness and Life Satisfaction*, 2009). Evaluasi tersebut meliputi penilaian kognitif mengenai kepuasan dan pemenuhan hidup serta reaksi emosional terhadap peristiwa-peristiwa yang dialami individu sebagai penilaian afektif, yakni mengenai *mood* dan emosi yang positif (*positive affect*) dan negatif (*negative affect*) yang sering dirasakan individu (Diener, 2009).

Komponen kognitif menyangkut apa yang dipikirkan oleh karyawan di PT "X" Bandung mengenai kehidupannya secara keseluruhan. Evaluasi tersebut akan menentukan kesejahteraan hidup yang dimiliki karyawan di PT "X" secara menyeluruh dan bagaimana kualitas hidup mereka. Komponen afektif menyangkut penilaian ketika karyawan di PT "X" merasakan emosi, *mood*, dan perasaan yang menyenangkan (afek positif), dan penilaian ketika mereka merasakan emosi, *mood*, dan perasaan yang tidak menyenangkan (afek negatif). Karyawan di PT "X" dapat dikatakan memiliki derajat *subjective well-being* yang tinggi apabila mereka lebih sering mengalami afek positif, lebih jarang mengalami afek negatif, dan merasa puas dengan kualitas kehidupannya.

Komponen kognitif merupakan penilaian individu terhadap kepuasan hidup secara global dan kepuasan terhadap domain tertentu (Diener & Oishi, 2009). Penilaian global dan penilaian domain mengenai kepuasan hidup memiliki keterkaitan satu sama lain. Individu kemungkinan besar akan menggunakan informasi mengenai kepuasan dalam salah satu aspek (domain) kehidupan yang dianggap paling penting dalam melakukan penilaian mengenai

kepuasan hidup secara global. Evaluasi ini meliputi penghayatan mengenai kepuasan hidup secara menyeluruh dengan diri sendiri, kelompok dan teman sebaya, kesehatan, keuangan, pekerjaan, dan waktu luang yang dialami sejak awal kehidupan hingga saat ini (Diener, 1984). Karyawan di PT “X” Bandung mengalami berbagai macam kendala dan tantangan, baik dalam bekerja maupun dalam melakukan aktivitas yang lainnya. Beban dan tekanan yang dialami karyawan di PT “X” akan mempengaruhi penilaian mengenai setiap peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka, baik hubungannya dengan diri sendiri, lingkungan sosial (keluarga, teman atau rekan kerja), kesehatan, keuangan, pekerjaan, dan waktu luang yang dimiliki. Hal-hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan atau menjadi hambatan karena pengalaman hidup yang sedang dijalani menghasilkan rasa tidak puas.

Karyawan di PT “X” yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi ditandai dengan penilaian positif terhadap kehidupan aktual saat ini yang sudah sesuai dengan standar kehidupan ideal yang telah mereka tentukan. Misalnya, karyawan di PT “X” menghayati bahwa kinerjanya selama ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan produk yang dapat digunakan oleh masyarakat lainnya. Pekerjaannya saat ini membantu mereka menunjukkan perilaku optimis, merasa dapat membantu relasi sosial, menerima masa lalu, serta tidak memiliki hasrat untuk mengubah masa lalu, melainkan mengubah kehidupannya di masa depan menjadi lebih baik.

Karyawan di PT “X” yang memiliki kepuasan hidup yang rendah ditandai dengan penilaian negatif terhadap kondisi kehidupan aktual saat ini, yaitu saat bekerja maupun menjalani kehidupan sehari-harinya. Karyawan merasa bahwa kehidupannya tidak sesuai dengan standar kehidupan ideal yang telah mereka tentukan. Misalnya, karyawan di PT “X” menghayati bahwa pekerjaannya selama ini kurang bermanfaat, tidak dapat dibanggakan, dan membawa dampak negatif pada kehidupannya. Karyawan di PT “X” merasa tidak puas dengan pekerjaan maupun kehidupannya saat ini yang ditampilkan melalui perilaku menarik

diri dari lingkungan sosial (keluarga, teman atau rekan kerja). Karyawan juga merasa pesimis terhadap masa depannya. Selain itu, karyawan di PT “X” juga tidak merasa puas karena mereka tidak dapat mencapai hal-hal yang diinginkan dalam hidup dan tidak puas terhadap kehidupan di masa lalu yang diikuti dengan hasrat untuk mengubah masa lalu.

Komponen afektif *subjective well-being* berarti emosi yang diperlukan individu untuk menilai peristiwa dalam hidup secara positif maupun negatif (Diener dan Seligman, 2004). Karyawan di PT “X” akan menampilkan emosi positif ketika mereka menganggap sesuatu yang baik terjadi pada diri mereka dan akan menampilkan emosi negatif ketika menganggap sesuatu yang buruk terjadi pada mereka. Emosi negatif misalnya seperti perasaan takut tidak bisa menjalani kehidupan dengan kondisi yang dialami saat ini, takut tidak diterima oleh lingkungan, merasa sedih dan marah kepada diri sendiri, serta menyesal dengan apa yang telah dilakukan.

Emosi positif atau emosi yang menyenangkan adalah bagian dari *subjective well-being* karena emosi-emosi tersebut merefleksikan reaksi karyawan di PT “X” terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa kehidupannya berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Tekanan yang dialami di tempat kerja, kesalahan yang dilakukan, kegagalan mencapai target merupakan hal-hal yang tidak mereka inginkan dalam hidup karyawan. Hal-hal tersebut akan berpengaruh terhadap penghayatan mengenai emosi dan perasaan yang dimiliki karyawan pada saat itu dan banyaknya emosi yang muncul akan menentukan derajat *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan di PT “X” Bandung. Komponen afek positif yang tinggi terlihat ketika karyawan menikmati dan merasa antusias ketika melakukan tugas-tugas pekerjaannya, merasa senang dan bahagia menghabiskan waktu bersama dengan rekan-rekan kerja mereka yang lainnya. Mereka juga lebih semangat untuk bangkit kembali ketika menghadapi kendala dan berusaha mengubah masa depan menjadi lebih baik. Secara keseluruhan, karyawan merasakan keterlibatan yang menyenangkan dalam menjalani

aktivitasnya dalam pekerjaan maupun kesehariannya dan merasa senang dalam menjalani kehidupan secara menyeluruh. Komponen afek positif dikatakan rendah apabila karyawan di PT “X” jarang merasakan kesenangan, puas, semangat, positif, dan kebahagiaan mengenai kehidupannya.

Komponen afek negatif menggambarkan *mood* dan emosi yang bersifat tidak menyenangkan yang dialami karyawan di PT “X” seperti kesedihan, kemarahan, rasa bersalah, dan cemas. Komponen afek negatif yang tinggi pada karyawan di PT “X” dapat terlihat ketika karyawan merasakan cemas dan takut ketika memikirkan masa depan diri mereka sendiri. Karyawan merasa tidak puas dengan pendapatan yang mereka peroleh untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan merasa cemas apabila tidak dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat. Munculnya rasa bersalah ketika karyawan tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Kesedihan, kemarahan, kecemasan, kebencian, dan rasa bersalah dapat memunculkan rasa ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan maupun aktivitas sehari-harinya yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Komponen afek negatif rendah jika karyawan di PT “X” jarang merasakan hal-hal tersebut.

Selain melihat banyaknya afek positif dan afek negatif yang dialami, penting juga untuk melihat keseimbangan afek yang dialami karyawan di PT “X” Bandung. Diener (1984) menyatakan bahwa keseimbangan afek merujuk pada banyaknya perasaan positif yang dialami dibandingkan dengan perasaan negatif. Jika jumlah afek positif lebih banyak dibandingkan afek negatif, maka karyawan memiliki keseimbangan afek yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila jumlah afek negatif lebih banyak dibandingkan afek positif, maka karyawan memiliki keseimbangan afek yang rendah (Diener, 1984).

Penilaian *subjective well-being* pada karyawan di PT “X” Bandung akan dibentuk oleh tinggi dan rendahnya kepuasan hidup serta positif dan negatifnya afek yang dirasakan oleh

karyawan tersebut. Karyawan di PT. "X" dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila karyawan memiliki kepuasan hidup yang tinggi dan merasakan afek positif lebih sering daripada afek negatif. Menurut Diener (1984), bila seseorang dengan kepuasan hidup tinggi, afek positif tinggi, dan afek negatif yang rendah, dapat dikatakan bahwa derajat *subjective well-being* mereka tinggi.

Derajat *subjective well-being* karyawan di PT "X" tergolong tinggi ditandai dengan karyawan merasa puas akan kehidupannya secara menyeluruh, baik dalam bidang pekerjaan, relasi sosial, dan bidang kehidupan lainnya, termasuk ketika karyawan mengalami masa-masa sulit. Mereka juga sering mengalami perasaan menyenangkan, dan hanya sedikit mengalami perasaan tidak menyenangkan ketika sedang dalam masa sulit. Derajat *subjective well-being* karyawan di PT. "X" tergolong rendah ditunjukkan melalui adanya perasaan tidak puas yang dimiliki karyawan terhadap kehidupannya secara menyeluruh, lebih sering mengalami perasaan yang tidak menyenangkan, dan jarang mengalami perasaan yang menyenangkan. Derajat *subjective well-being* rendah yang dimiliki oleh karyawan di PT "X" akan berdampak pada ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya atau menjalani aktivitas sehari-hari. Di sisi lain, karyawan sering mengalami perasaan negatif, buruk, tidak menyenangkan, sedih, takut, dan marah, tetapi masih merasakan afek positif seperti senang, baik, riang, bahagia, serta puas yang jarang selama mengalami masa sulit (Diener, 1984).

Subjective well-being dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pendapatan, usia, gender, ras, pekerjaan, pendidikan, agama, pernikahan dan keluarga, kontak sosial dan aktivitas, peristiwa dalam hidup, kepribadian, genetik, dan biologis (Diener, dalam *The Science of Well-Being: The Collected Works of Diener*(*Social Indicators Research Series 37*, 2009). Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi *subjective well-being* karyawan di PT "X" Bandung.

Faktor yang pertama yaitu pendapatan. Individu yang lebih mampu secara ekonomi cenderung lebih bahagia. Pendapatan memiliki hubungan positif dengan *subjective well-being*. Memiliki pendapatan yang cukup ataupun kurang cukup dapat memengaruhi *subjective well-being* karyawan di PT “X” Bandung. Faktor kedua yaitu pekerjaan. Individu yang tidak memiliki pekerjaan adalah kelompok individu yang paling tidak bahagia. Kepuasan kerja adalah faktor yang berdampak pada *subjective well-being*. Kepuasan kerja karyawan di PT “X” yang tinggi maupun rendah dapat memengaruhi *subjective well-beingnya*.

Faktor ketiga adalah pendidikan. Pendidikan memiliki dampak negatif pada *subjective well-being* karena pendidikan memberikan ekspektasi untuk memperoleh pendapatan yang lebih besar. Karyawan di PT “X” yang memiliki pendidikan tinggi dapat memiliki ekspektasi yang tinggi mengenai pendapatan yang dihasilkannya dan berdampak pada *subjective well-beingnya*. Faktor keempat yaitu pernikahan dan keluarga. Penelitian menyatakan bahwa individu yang menikah memiliki *subjective well-being* yang lebih tinggi daripada individu yang tidak menikah. Kualitas hubungan dan kepuasan pernikahan menjadi poin penting dalam korelasi ini. Status marital yang dimiliki karyawan di PT “X”, baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah dapat memengaruhi *subjective well-beingnya*.

Faktor kelima yaitu kontak sosial. Keterlibatan dalam berbagai aktivitas dan kontak sosial meningkatkan *subjective well-being*. Keaktifan karyawan di PT “X” untuk terlibat dalam berbagai aktivitas dan kontak sosial dapat memengaruhi *subjective well-beingnya*. Faktor keenam adalah peristiwa yang dialami individu dalam hidupnya. Individu memiliki kemampuan untuk bertindak dan mengontrol kejadian dalam hidupnya, yang berdampak pada efek yang dirasakan individu. Usaha karyawan di PT “X” untuk bertindak sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan menghindari terjadinya kesalahan di masa depan dapat memengaruhi *subjective well-beingnya*.

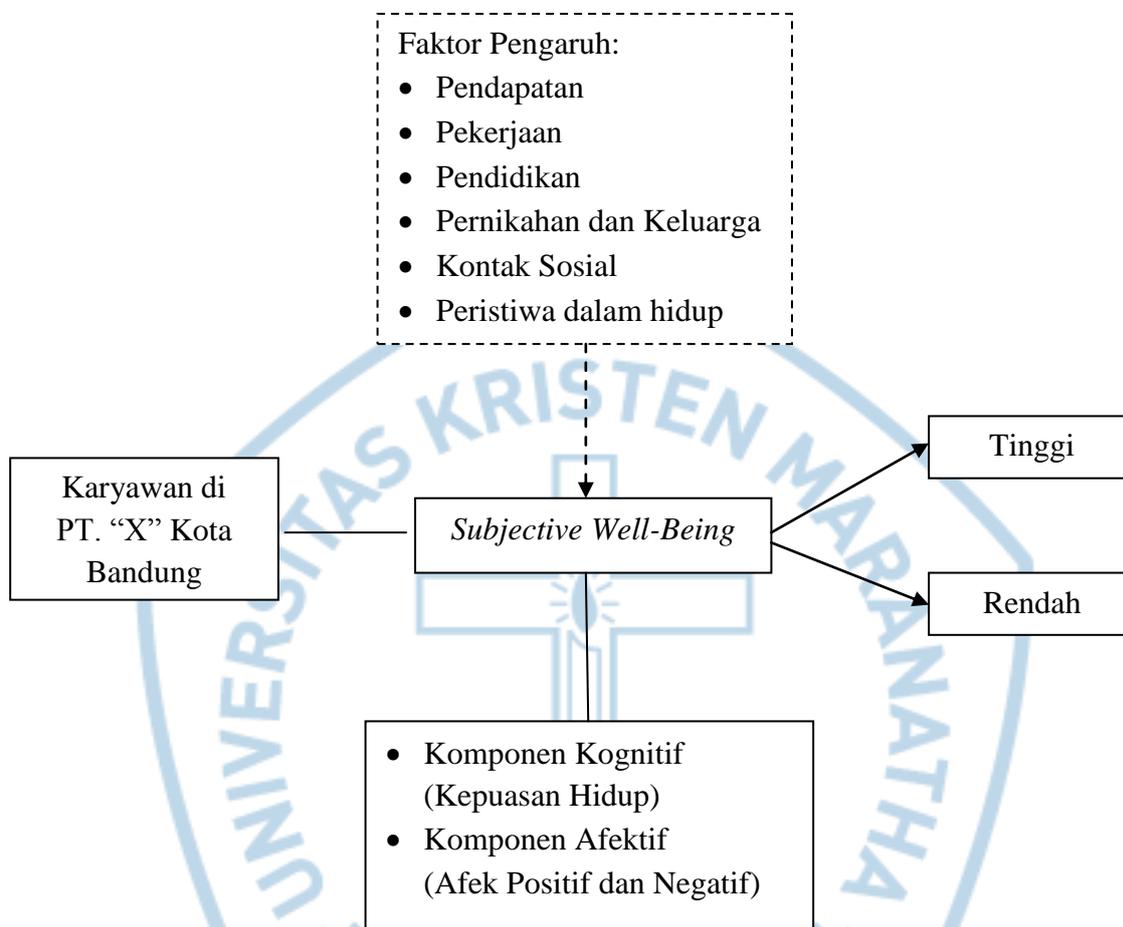
Berdasarkan teori *subjective well-being*, terdapat faktor-faktor lainnya yang memengaruhi *subjective well-being* yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini dikarenakan berbagai alasan. Peneliti tidak memasukkan usia ke dalam kerangka pikir karena penelitian menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap kebahagiaan. Faktor gender tidak dimasukkan karena penelitian menunjukkan bahwa kepuasan hidup antara pria dan wanita tidak jauh berbeda. Faktor lain seperti ras, tidak dimasukkan dalam kerangka pikir karena berdasarkan teori, pengaruhnya tidak ditemukan secara universal. Faktor agama tidak dimasukkan karena pengaruhnya belum jelas. Faktor Peristiwa dalam hidup, kepribadian, dan pengaruh biologis tidak dimasukkan karena sulit untuk mengukur pengaruh faktor tersebut.

Subjective well-being yang dimiliki karyawan di PT. "X" dapat berdampak pada diri mereka, yaitu terhadap kesehatan, produktivitas, dan perilaku individual dan sosial karyawan. Pertama, *subjective well-being* dapat memengaruhi kesehatan karyawan di PT. "X", seperti menurunkan inflamasi, meningkatkan sistem imun, kardiovaskular, endoktrin, dan ketahanan terhadap penyakit. Karyawan di PT. "X" yang memiliki *subjective well-being* tinggi cenderung untuk berperilaku makan sehat, tidak merokok, dan rajin berolah-raga.

Kedua, *subjective well-being* juga berdampak pada kinerja yang ditampilkan karyawan di PT. "X", misalnya menjadi lebih produktif, lebih berkomitmen terhadap organisasi, jarang absen kerja, meningkatnya kreativitas dan motivasi, lebih terlibat secara kooperatif dan kolaboratif, serta lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Unit kerja yang terdiri dari karyawan yang memiliki *subjective well-being* tinggi lebih sukses dalam hal pendapatan, penjualan, dan keuntungan (Harter et al. 2010).

Ketiga, *subjective well-being* juga berdampak pada perilaku karyawan di PT. "X" dalam ruang lingkup sosial, seperti lebih terbuka, mudah bergaul, memiliki hubungan sosial yang berkualitas tinggi, lebih populer, disukai banyak orang, senang menghabiskan waktu berbincang dengan orang lain, bersedia membantu orang lain dalam bentuk materi maupun

non-materi, serta meningkatkan ketertarikan karyawan dalam aktivitas sosial. Untuk lebih singkat, dapat dilihat pada skema berikut ini.



1.1 Bagan Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1. Karyawan di PT “X” Bandung memiliki derajat *subjective well-being* yang bervariasi, yaitu tinggi dan rendah.
2. Derajat *subjective well-being* yang dimiliki karyawan di PT “X” Bandung diperoleh melalui kedua komponen *subjective well-being*, yaitu penilaian komponen kognitif dan afektif.
3. Derajat *subjective well-being* yang dimiliki karyawan di PT “X” Bandung dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pendapatan, pekerjaan, pendidikan, pernikahan dan keluarga, kontak sosial, serta peristiwa dalam hidup.
4. Pekerjaan merupakan salah satu domain penting bagi karyawan di PT. “X” Bandung sehingga *subjective well-being* dengan derajat yang tinggi perlu dimiliki oleh karyawan untuk menunjang mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

