

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan sesuatu tuntutan yang secara umum dibutuhkan oleh manusia terutama pada masa dewasa. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, seperti seseorang bekerja dengan alasan adanya sesuatu yang hendak dicapainya, karena melalui bekerja setiap orang akan mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji. Selain itu, seseorang tentu bisa mendapatkan kepuasan dalam mengaplikasikan hal yang diminatinya. Namun dalam pekerjaan yang dijalani, tentu seorang karyawan, terutama karyawan yang sudah berkeluarga bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan dirinya. Hal ini sesuai dengan gambaran masa dewasa dimana individu sudah mulai memasuki dunia kerja menurut beberapa ahli (Santrock,2011). Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji / upah (KBBI). Karyawan dan perusahaan terlibat dalam suatu perjanjian tertentu, seperti pemindahan jabatan, tempat kerja dan lainnya sesuai dengan kebijakan masing-masing perusahaan, sehingga karyawan harus mampu mengikuti kebijakan perusahaan jika tetap ingin bekerja di perusahaan tersebut.

PT. “X” merupakan perusahaan bidang *management* pertanian yang juga tentu memiliki aturan terhadap karyawannya. PT. “X” ini memasuki industri perkebunan di Indonesia lebih dari 30 tahun yang lalu yang terdiri dari beberapa perusahaan kebun atau *site*. Perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan tata kelola terbaik dan terbesar di Indonesia yang tersebar di pulau Sumatera, Kalimantan, dan Sulawesi yang

mengoperasikan total areal 297,011 hektar. PT. “X” memiliki perusahaan yang tersebar di 3 pulau di Indonesia yang dibagi menjadi 9 area, yaitu area A1,A2,A3,B1,B2,B3,B4,C1,C2. Area yang berada di pulau Sumatera yaitu area A yang terdapat di 3 provinsi, kemudian area B berada di pulau Kalimantan tersebar di 3 provinsi, dan area C yang berada di pulau Sumatra yang tersebar di 2 provinsi. PT. “X” memiliki Sapta Budaya yang merupakan nilai-nilai yang dipercaya oleh perusahaan untuk menjadi iNsan dalam PT. “X”. Sapta budaya ini terdiri dari 7 budaya dan diartikan dalam 24 definisi. Dari 24 definisi tersebut disebutkan bahwa karyawan tinggal, bekerja dan hidup di lingkungan kebun, selain itu disebutkan karyawan sebaiknya memiliki nilai untuk bangga sebagai orang kebun (www.x.co.id/).

Setiap anak perusahaan atau *site* PT. “X” memiliki lokasi di kabupaten yang letaknya di daerah bukan perkotaan yang sesuai untuk wilayah perkebunan dengan kantor pusat yang berada di Jakarta. Hal ini sesuai dengan salah satu definisi Sapta Budaya PT. “X” yang dimiliki perusahaan yaitu hidup, bekerja dan tinggal di lingkungan kebun. Perusahaan ini memberikan tunjangan kesehatan, bonus tiap tahun, *reward* terhadap kinerja karyawan dan tunjangan lainnya. Selain itu, PT. “X” memberikan fasilitas yang berada di perusahaan seperti setiap karyawan yang mendapatkan satu rumah dinas, transportasi berupa mobil atau motor, sekolah, POLIBUN (Poliklinik Kebun), kebutuhan olahraga dan fasilitas lainnya (www.x.co.id/). Dengan lokasi perkebunan dan jauh dari ibu kota, fasilitas yang terdapat dalam wilayah perusahaan perkebunan dan daerah sekitarnya tidak sama seperti yang berada di daerah kota, seperti kesulitan jaringan dan hanya satu atau dua jenis operator saja yang mampu terjangkau ke dalam kebun, dan juga kesulitan air bersih di beberapa *site* (<https://www.qerja.com/company/review/x-pt>).

Berdasarkan wawancara pada karyawan PT. “X”, perusahaan memiliki berbagai aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan, salah satunya mengenai waktu kerja untuk karyawan.

Karyawan bekerja dari hari Senin hingga Sabtu, namun pada hari Sabtu karyawan hanya bekerja setengah hari, selain itu karyawan mendapatkan jatah libur di saat hari raya Idul Fitri selama seminggu dan juga tanggal merah. Meskipun tidak banyak libur panjang yang diberikan, PT. "X" memiliki kebijakan mengenai cuti. Karyawan diberikan waktu cuti sebanyak 12 hari dalam satu tahun, namun dengan adanya sistem ganti hari yang diberlakukan membuat karyawan bisa mendapatkan cuti tambahan apabila menjalankan piket di hari raya. Seorang karyawan yang bisa menaati dan menjaga diri dari peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, akan ada kemungkinan terbebas dan selamat dari suatu konflik sehingga ia merasa nyaman dan tentram untuk bekerja di perusahaan tersebut (Yusuf, M. E., 2008). Berdasarkan data yang diperoleh melalui Human Resources Department (HRD) PT. "X", selama periode 2017-2018 PT. "X" memiliki beberapa karyawan yang mengundurkan diri yang tercatat sebanyak 104 karyawan staff yang bekerja di *site*. Karyawan yang mengundurkan diri disebabkan banyak faktor, salah satunya karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Spector (1996, 1997) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam satu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaan (dalam Seniati, 2006).

Karyawan pada PT. "X" ini juga harus mengikuti kebijakan perusahaan seperti siap untuk ditempatkan di anak perusahaan mana saja. Dalam hal perpindahan tempat kerja terutama pada karyawan dengan jabatan staff, sedangkan karyawan dengan jabatan di bawah staff jarang terjadi perpindahan tempat kerja ke anak perusahaan lain. Perpindahan terjadi karena memang kebutuhan organisasi untuk perubahan karyawan di setiap perusahaan, terjadi pada karyawan yang memiliki prestasi bagus atau justru karyawan yang bermasalah. Jabatan yang termasuk staff yaitu mulai dari kepala bagian, Kepala Bidang dan Administratur atau *General Manager* yaitu kedudukan paling tinggi di tiap anak perusahaan.

Berdasarkan wawancara peneliti pada karyawan staff, perpindahan tempat kerja bisa menjadi alasan karyawan dan keluarga memutuskan tidak tinggal bersama keluarga dikarenakan perpindahan kerja yang tidak bisa ditentukan dan diperkirakan waktunya, bisa mengganggu pendidikan anak yang akan ikut berpindah sekolah juga mengikuti orang tuanya. Selain adanya perpindahan tugas, terdapat alasan lain yang membuat karyawan tidak tinggal dengan keluarganya, yaitu kurangnya berbagai fasilitas yang dimiliki di daerah anak perusahaan PT. "X" seperti sekolah yang menurut mereka tidak sebaik yang berada di daerah kota dan juga tidak adanya sekolah yang lengkap untuk setiap tingkat pendidikannya disekitar perusahaan, sehingga banyak karyawan yang sebagai orang tua membiarkan anaknya bersekolah di tempat yang lebih baik daripada sekolah yang disediakan oleh perusahaan atau sekolah yang berada di daerah sekitar perusahaan. Selain itu, alasan karyawan tidak tinggal bersama keluarga yaitu pasangan yang memiliki pekerjaan, atau usaha di daerah yang berbeda dengan tempat karyawan kerja, pasangan tidak ingin jauh dari tempat asal keluarga besar yang berbeda lokasi dengan perusahaan dan pertimbangan lainnya yang membuat karyawan PT. "X" memutuskan tinggal sendiri di kebun. Selain itu alasan lainnya bisa dikarenakan pasangan yang merasa tidak nyaman dan tidak terbiasa dengan lingkungan perkebunan dan alasan lainnya.

Berdasarkan wawancara pada 20 karyawan PT."X" yang tidak tinggal bersama keluarga mengenai alasan pribadi mereka tidak tinggal dengan keluarga, sebanyak 13 karyawan mengatakan alasannya karena anak. Karyawan ingin anaknya mendapatkan pendidikan yang lebih baik dikota, atau takut dengan kondisi karyawan yang harus dipindahkan dengan waktu yang tidak ditentukan sehingga dapat mengganggu pendidikan anak, tidak adanya sekolah untuk tingkat pendidikan yang berada di sekitar perusahaan, maupun memikirkan anak untuk mendapatkan fasilitas kesehatan seperti rumah sakit yang lebih terpercaya dan lengkap. Terdapat

6 orang karyawan lainnya mengatakan bahwa pasangan mereka memiliki pekerjaan yang lokasinya berbeda dengan lokasi karyawan bekerja. Sedangkan 1 karyawan mengatakan bahwa pasangannya harus menjaga mertua yang sedang sakit di wilayah asal pasangannya.

Karyawan pada PT. "X" dengan jabatan staff umumnya berada pada masa dewasa awal dan madya. Karyawan PT. "X" seharusnya memiliki masa pensiun di usia 55 tahun, namun perusahaan memiliki kewenangan untuk menambahkan masa jabatan karyawan PT."X" yang memiliki kinerja yang bagus dan dengan persetujuan karyawan yang bersangkutan, sehingga masa pensiun bisa lebih dari usia 55 tahun. Menurut Levinson individu yang berada pada masa dewasa awal berada pada usia 18-40 tahun dan sudah mampu mengaplikasikan pengetahuannya melalui pekerjaan yang dilakukannya (Santrock,2011). Selain itu mereka mulai menetapkan tujuan hidupnya. Individu yang sudah memiliki tujuan hidup berusaha mencapai tujuan tersebut. Individu yang berada pada masa dewasa awal ini juga sudah membangun hubungan keluarga dan menjadi orang tua (Santrock,2011). Karyawan yang tidak tinggal bersama keluarga belum tentu mampu menjadi orang tua yang mengawasi dan membimbing tumbuh kembang anak karena terpisahnya jarak antara karyawan dengan keluarga. Individu yang berada pada masa dewasa madya berusia 40-60 tahun bukan mencapai tujuan pekerjaannya lagi, namun sudah mengevaluasinya. Selain itu, individu yang berada pada masa ini seharusnya memiliki cinta afektif yang meningkat terhadap pasangan karena sudah terjadi bertahun-tahun (Santrock,2011). Hal tersebut belum tentu terjadi pada karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama karena tidaknya menghabiskan waktu bersama yang cukup banyak.

Kondisi yang tinggal sendiri memungkinkan karyawan memiliki interaksi secara langsung yang lebih sedikit dengan anggota keluarga intinya. Keluarga inti atau keluarga batih adalah sekelompok orang yang terhubungkan oleh ikatan pernikahan, darah atau adopsi; membentuk

suatu rumah tangga tunggal; saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam peran sosial yang timbal balik sebagai istri dan suami, ibu dan ayah, anak perempuan dan anak laki-laki, saudara perempuan dan saudara laki-laki; serta menciptakan dan memelihara suatu budaya yang sama (Burgess & Locke, 1953, dalam Duvall, 1977).

Keluarga inti pada umumnya memiliki kondisi dimana pasangan suami istri serta anak tinggal bersama, atau anak yang tinggal terpisah dengan orang tua, hal ini tentunya berbeda dengan kondisi beberapa karyawan PT. "X". Karyawan tidak mampu menjalankan perannya sebagai orangtua kepada anaknya serta perannya kepada pasangannya secara langsung dan intens. Selain itu, karyawan PT. "X" dapat melewati momen sehari-hari dengan keluarga, seperti orang tua yang tidak bisa terus melihat perkembangan anak setiap saat. Karyawan yang tinggal sendirian di rumah perusahaan tidak memiliki teman untuk tinggal dalam satu rumah. Karyawan yang biasanya beraktivitas bersama keluarga, saat tinggal sendirian harus melakukan aktivitas sendiri yang bisa menimbulkan rasa kesepian. Keadaan keterpisahan ini juga bisa menimbulkan masalah keuangan kecuali untuk pasangan dengan alasan pekerjaan. Dengan adanya dua tempat yang berbeda atau bahkan lebih membutuhkan pengeluaran yang lebih besar dalam hal tempat tinggal dan juga kebutuhan masing-masing. Karyawan PT. "X" yang tinggal tidak tinggal dengan pasangannya pun akan berkurang kepuasan dalam hal hubungan seksualnya karena intensitas bertemu yang sedikit dibandingkan pasangan yang tinggal bersama. Hal tersebut sesuai dengan kelemahan dari kehidupan pernikahan yang terpisah jarak (Rhodes, 2002).

Dalam hierarki kebutuhan menurut Maslow (1970), terdapat 5 tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta dan kepemilikan, *esteem*/harga diri, serta aktualisasi diri. Pada tingkatan yang pertama yaitu kebutuhan fisiologi, dimana salah satunya adalah seks. Maslow (1970) berhipotesis bahwa beberapa kebutuhan manusia ditentukan secara bawaan

meskipun dapat dimodifikasi melalui *learning*. Ia menyebut kebutuhan ini adalah kebutuhan insting. Salah satunya seks, dimana merupakan kebutuhan fisiologis dasar (dalam Fiest, 2009). Karyawan PT. “X” yang tinggal sendiri tanpa pasangan dan mengalami penurunan intensitas aktivitas seksualnya kemungkinan mempengaruhi kepuasannya karena tidak tercapainya kebutuhan dasar karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada *Human Resources* salah satu *site*, diketahui bahwa PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga tidak memiliki masalah dalam kinerja di perusahaan, tetapi HR mengatakan bahwa karyawan yang tinggal sendiri di kebun lebih sering mengajukan cuti, terutama karyawan yang usia pernikahannya dibawah 10 tahun. Walaupun tidak ada perbedaan jumlah cuti yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tinggal sendiri, namun ada perbedaan dalam hal biaya perjalanan cuti, dimana karyawan yang keluarganya tinggal di luar kebun bisa mendapatkan 2 kali deklarasi perjalanan cuti, namun untuk karyawan yang tinggal dengan keluarga di kebun hanya 1 kali saja.

Melalui salah satu forum “Kaskus” yang membahas mengenai PT. “X”, peneliti mendapatkan bahwa karyawan menuliskan kesulitan yang dirasakan selama bekerja di PT.”X” selain tuntutan bekerja yaitu tinggal jauh dari keluarga dan tinggal di daerah pedalaman. Kondisi ini kemungkinan dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan PT. “X” dalam menjalani kehidupannya. Kebahagiaan merupakan suatu hal yang penting dalam hidup. Hasil survei yang dikumpulkan di 41 negara menunjukkan bahwa hampir semua orang menilai kebahagiaan sebagai hal yang sangat penting (Diener, Sapyta, & Suh, 1998; Diener,2018). Perasaan bahagia bisa membuat individu merasakan kehidupan yang nyaman, hari-harinya juga terasa lebih berharga. Kebahagiaan adalah hal yang diinginkan oleh setiap individu. Namun, setiap individu memiliki

pandangan, persepsi, makna, dan penghayatan yang berbeda-beda atas kebahagiaan tersebut. Jadi kebahagiaan bersifat individual.

Meskipun sulit untuk menemukan satu definisi kebahagiaan, untuk dapat mempelajarinya secara ilmiah, perlu mendefinisikan dan mengoperasionalkannya. Sehingga dengan ini psikolog perintis studi kebahagiaan, yaitu Diener yang dibantu oleh Daniel Kahneman dan Martin Seligman, mengusulkan konsep "*subjective well being*" (Diener, Lucas, R. E., dan Oishi, S. 2018). Sebagian besar teori psikologis berhubungan dengan komponen kebahagiaan dan kesejahteraan yang dapat dihitung sebagai komponen kesejahteraan subjektif (*subjective well being*). *Subjective well being* mengacu pada evaluasi orang-orang tentang kehidupan mereka dan mencakup unsur afektif dan kognitif. Elemen-elemen ini termasuk kepuasan hidup (penilaian global kehidupan seseorang), kepuasan dengan domain kehidupan yang penting (kepuasan dengan hubungan seseorang, pekerjaan, kesehatan, dll.), tingginya emosi positif, dan emosi negatif yang rendah (dalam Diener, Oishi & Tay, 2018). *Subjective well being* menekankan sifat subyektif kebahagiaan dan menentukan individu untuk menjadi hakim terbaik dari kebahagiaan mereka sendiri.

Individu dengan *subjective well being* yang tinggi dapat berfungsi lebih baik dalam hal kesehatan dan umur panjang, hubungan sosial, pekerjaan yang dapat berdampak pada kinerja (Diener, Oishi, & Tay, 2018). Menurut Jex & Britt (2008) karyawan yang memiliki *Subjective well-being* (SWB) yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang. Menurut Jex dan Britt (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah afek positif, evaluasi positif dan disposisi (dalam Filsafati, Anita I dan Ratnaningsih, Ika Z, 2016). Karyawan PT. "X" dengan kondisi tidak tinggal bersama keluarga belum tentu lebih banyak

merasakan emosi positif dan memiliki evaluasi secara positif mengenai hidupnya. Karyawan diharapkan mampu menerima jika keluarganya memiliki kepentingan tertentu atau hal-hal yang bisa didapatkan di tempat yang lebih baik, yang membuat karyawan tidak tinggal bersama keluarga. Kenyataannya memang tidak semua orang memiliki *subjective well being* yang tinggi, karena hal tersebut tergantung bagaimana pemaknaan individu itu sendiri terhadap hidupnya. Individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi jika ia merasa puas dengan kondisi hidupnya, memiliki emosi positif yang lebih banyak dari pada emosi negatif (Diener, Lucas, dan Oishi 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suganda (2017) yang dilakukan pada istri yang menjalani *commuter marriage* dengan usia pernikahan 0-5 tahun, diperoleh data bahwa istri yang menjalani *commuter marriage* lebih banyak memiliki *subjective well being* yang rendah.

Peneliti melakukan survey awal pada 20 karyawan PT. "X" yang tidak tinggal dengan keluarga. Dari 20 karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga, 9 orang memberikan respon lebih positif terkait keadaannya yang tidak tinggal bersama keluarga dan pandangannya secara keseluruhan dalam hidupnya. Karyawan mengatakan bahwa mereka menilai hidupnya terutama pekerjaannya dengan positif, masalah yang dihadapinya baik dari rekan kerja, atasan, ataupun masalah lainnya ditanggapi secara positif dan menjadi motivasi bagi dirinya untuk semangat menjalani pekerjaannya. Kemudian karyawan mengatakan bahwa dalam pencapaiannya mendapatkan pekerjaan serta prestasi-prestasi dalam pekerjaannya membuatnya puas dan senang menjalankan pekerjaannya. Mengenai kondisinya yang jauh dengan keluarga, karyawan mengatakan bahwa kondisi tersebut juga memiliki dampak positif bagi anggota keluarganya, seperti membuat pasangan dan anak menjadi lebih mandiri. Karyawan mengatakan walaupun terpisah jarak, tetapi kemajuan teknologi sudah semakin baik sehingga masih bisa melakukan komunikasi dengan teknologi seperti *videocall*. Selain itu karyawan mengatakan bahwa jika

memang kebersamaan keluarga yang utama, namun menurut karyawan masa depan anak juga sangat penting bagi mereka, sehingga mereka lebih memilih anak mereka mendapatkan fasilitas pendidikan yang terbaik. Untuk karyawan yang tidak tinggal bersama keluarga yang dikarenakan karir istri, karyawan mengatakan bahwa mereka juga membutuhkan finansial yang lebih untuk kepentingan keluarga dan juga pasangan mengatakan ia tidak bisa meninggalkan pekerjaan yang sudah dijalannya. Namun karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga juga membutuhkan keluarga disampingnya dan menyadari pentingnya kebersamaan keluarga, namun karena adanya komitmen yang harus dijalani dari awal dan keputusan sudah dibicarakan bersama dan juga banyak teman dan rekan kerja serta kesibukannya bekerja dapat mengurangi rasa sepi tersebut.

Sedangkan 11 orang karyawan PT. "X" lainnya yang tidak tinggal bersama keluarga memiliki pandangan yang kurang terhadap kepuasan dirinya dan merasa emosi negatif lebih banyak dirasakannya. Karyawan mengatakan jika mereka merasa ada yang kurang lengkap jika keluarga tidak tinggal bersama mereka karena menurut mereka perkembangan anak juga merupakan hal yang perlu diawasi dan didampingi oleh sosok orang tua lengkap. Selain itu, perlu kepercayaan yang besar antara suami istri yang tinggal berjauhan. Ada karyawan yang mengatakan bahwa ia merasa iri jika melihat keluarga karyawan lain yang tinggal bersama, terutama saat acara perusahaan dan para karyawan membawa keluarga, bahkan berdasarkan hasil wawancara, karyawan terkadang sedih dan menangis jika mengingat keluarga yang jauh terutama saat anaknya sakit yang tidak bisa ia dampingi karena kondisi pekerjaan yang saat itu tidak bisa ditinggalkan. Karyawan juga mengatakan untuk segi kesehatan juga kurang terjaga apabila tidak ada pasangan dan anak yang mengingatkan dan lebih faham dengan kondisinya serta karyawan juga sering merasa khawatir akan kesehatan keluarganya yang tinggal terpisah dengan dirinya.

Kemudian ada karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga mengatakan bahwa hidupnya juga kurang nikmat tanpa kehadiran keluarga dan membuatnya terkadang tidak bersemangat bekerja, namun ia berusaha untuk tetap fokus sehingga tidak mencampuri pekerjaan dengan perasaan pribadi. Selain itu, ada karyawan PT. “X” mengatakan selama 10 tahun bekerja, karyawan belum juga mendapatkan anak setelah 8 tahun menikah dengan pasangannya dan mengatakan hal tersebut karena ia dan pasangan yang tidak tinggal bersama. Karyawan PT.”X” juga memiliki beban dari pekerjaannya, baik itu dari atasan atau tuntutan pekerjaan itu sendiri.

Dengan data yang didapatkan melalui wawancara survey awal pada 20 karyawan PT. “X”, dapat dilihat perbedaan pandangan karyawan mengenai hidupnya secara subjektif yang berkaitan dengan keadaannya yang tidak tinggal bersama keluarga. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat bagaimana gambaran *subjective well-being* pada karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarganya.

1.2. Identifikasi Masalah

Bagaimana gambaran *subjective well-being* pada karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga.

1.3. Maksud dan Tujuan Masalah

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk memperoleh data dan gambaran mengenai *subjective well-being* pada karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga .

1.3.2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran *subjective well-being* pada karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi positif mengenai *subjective well being* pada karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga.
- Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian mengenai *subjective well-being*.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- Memberi informasi mengenai gambaran *subjective well being* pada karyawan PT. “X” yang tidak tinggal dengan keluarga sebagai bahan untuk menciptakan suatu program atau kegiatan untuk meningkatkan *subjective well being* karyawan di PT. “X”.
- Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang kondisi kesejahteraan diri atau *subjective well being* pada karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga. Informasi tersebut dapat berguna agar karyawan sendiri mampu mencoba menilai hidupnya dengan lebih positif.

1.5. Kerangka Pemikiran

Karyawan PT.”X” memiliki kewajiban untuk mengikuti aturan yang dibuat oleh PT. ”X” seperti salah satunya bersedia dipindah tempat kerjanya. PT. “X” memiliki anak perusahaan atau

biasa disebut *site* yang berada di daerah bukan perkotaan. Dengan kondisi yang jauh dari perkotaan, karyawan PT. “X” tinggal di daerah kabupaten yang jauh dari kota dan memiliki fasilitas umum yang kurang, oleh karena itu banyak keluarga karyawan yang memilih untuk tinggal di daerah kota yang memiliki fasilitas yang lebih baik dalam hal pendidikan dan lainnya. Selain itu, alasan keluarga tidak tinggal bersama karyawan bisa dikarenakan seringnya karyawan berpindah dalam waktu yang tidak ditentukan sehingga membuat pendidikan anak terganggu, kemudian kondisi pasangan yang juga memiliki pekerjaan di tempat yang berbeda dan alasan lainnya. Dengan kondisi karyawan yang bekerja dan tinggal sendiri tanpa keluarga, dapat membuat karyawan PT. “X” memiliki penghayatan dan perasaan yang berbeda-beda dan dapat mempengaruhi kebahagiaan dalam menjalani kehidupannya. Kebahagiaan erat kaitannya dengan *subjective well being*, dimana konsep kebahagiaan bisa sebagai pencapaian dari *subjective well being* (Kate. H & Iloha, 2011). *Subjective well being* merupakan hasil evaluasi atau penilaian subjektif dari kehidupan seseorang, termasuk evaluasi kognitif dan perasaan afektif. *Subjective well being* mengacu pada sejauh mana seseorang percaya atau merasa bahwa hidupnya berjalan dengan baik. *Subjective well being* memiliki 2 komponen, yaitu komponen kognitif dan afektif (Diener, 1984; Diener, 2018).

Komponen kognitif didasarkan pada evaluasi subjektif mengenai seberapa baik kehidupan seseorang yang relatif terhadap keadaan ideal. Seseorang dengan *cognitive well being*-nya tinggi harus menilai bahwa tujuan, keinginan, dan standar mereka sebagian besar dipenuhi oleh kondisi saat ini dari kehidupan mereka (Diener, Oishi, S., & Tay, L ,2018). Menurut Diener, Komponen kognitif paling sering dinilai dengan mengukur kepuasan hidup, tetapi juga mencakup kepuasan dengan bidang-bidang kehidupan tertentu seperti kesehatan, pekerjaan, dan keluarga, oleh karena itu untuk mendapatkan *subjective well being* yang tinggi, individu harus memiliki persepsi

mengenai kepuasan hidup yang tinggi. Menurut Jex dan Britt (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah afek positif, evaluasi positif dan disposisi (dalam Filsafati, Anita I dan Ratnaningsih, Ika Z, 2016). Apabila karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga lebih banyak menilai bidang-bidang kehidupan tertentu dan hidupnya secara keseluruhan sudah memenuhi harapan dan keinginannya memiliki kepuasan yang tinggi atau komponen kognitif yang tinggi. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi dalam hidupnya memiliki kinerja yang baik, memiliki kegigihan dalam menjalankan aktivitas terutama pekerjaannya serta memiliki pemikiran optimis terhadap diri dan pencapaiannya. Karyawan PT. "X" yang memiliki *subjective well being* tinggi harus memiliki kepuasan hidup yang tinggi. Sedangkan karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga lebih banyak menilai bidang-bidang kehidupan yang penting bagi individu dan keseluruhan hidupnya belum memenuhi harapan dan standard kehidupannya memiliki kepuasan hidup yang rendah, yang dimana karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga memiliki *subjective well being* yang rendah.

Komponen yang selanjutnya adalah komponen afektif. Komponen afektif memiliki arti yaitu menilai seberapa sering atau intens orang mengalami berbagai emosi positif dan negatif seperti "bahagia," "sedih," "marah," atau "gembira" (Diener, Oishi, S., & Tay, L, 2018). Komponen afektif termasuk *mood* dan emosi yang terkait dalam mengalami kejadian (Diener ,1999; Kate. H & Iloha, 2011). Individu yang memiliki *subjective well being* yang tinggi memiliki lebih banyak afek yang positif daripada afek yang negatif. Dalam komponen afektif, terdapat *affect balance* dimana memiliki jumlah yang lebih besar pada afek positif dibandingkan afek negatif (Diener, Lucas, dan Oishi, 2018).

Adanya tanggung jawab serta kecemasan akan keluarga dan dirinya yang dihayati oleh karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga dapat mempengaruhi penghayatan emosi

dan perasaan yang dimilikinya. Ketika karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga menganggap sesuatu yang terjadi di kehidupan mereka adalah hal yang baik, mereka akan bereaksi dengan lebih banyak emosi positif daripada emosi negatif, seperti perasaan positif, baik, senang, bahagia, riang serta perasaan akan hidupnya walaupun ia tinggal sendiri, berarti karyawan PT. “X” cenderung memiliki *affect balance* yang tinggi. Karyawan yang lebih banyak merasakan emosi positif akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang. Sedangkan karyawan PT. “X” lebih banyak memiliki emosi negatif daripada emosi positif dengan situasi yang mengharuskan mereka tinggal berjauhan dengan keluarga, akan bereaksi seperti perasaan negatif, sedih, iri, kesepian, buruk, tidak senang, takut, marah, serta cemas berjauhan dengan keluarga dan cemas mengenai hubungan suami istrinya, cenderung memiliki *affect balance* yang rendah.

Berdasarkan komponen yang telah dijabarkan, dapat dilihat Karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga yang memiliki pandangan kepuasan terhadap diri mereka yang tinggi serta lebih banyak merasakan emosi positif terhadap pengalaman hidup mereka daripada emosi negatif terhadap pengalaman hidup mereka memiliki *subjective well being* yang tinggi. Sedangkan Karyawan PT. “X” yang tidak tinggal bersama keluarga dengan *subjective well being* yang rendah, cenderung lebih memiliki penilaian terhadap hidupnya dengan emosi negatif yang lebih banyak dibandingkan emosi positif terhadap pengalaman hidupnya dan merasakan kepuasan dalam hidupnya yang rendah. Karyawan PT. “X” juga disebut memiliki *subjective well being* yang rendah apabila salah satu komponen rendah walaupun komponen lainnya tinggi.

Subjective well being seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu hubungan sosial, pendapatan, religiositas, kesehatan, usia, pendidikan dan jenis kelamin. (Diener, Lucas, R. E., dan

Oishi, S. 2018). Faktor yang pertama yaitu hubungan sosial. Hubungan sosial memainkan peran penting dalam evaluasi orang-orang terhadap kehidupan mereka (Argyle, 1999; Myers, 1999; Diener 2018). Variabel hubungan sosial biasanya digambarkan sebagai korelasi terkuat dari *subjective well being*. Korelasi ini, bagaimanapun, sering didasarkan pada laporan-diri tentang kualitas hubungan , yang dapat meningkatkan korelasi dengan pengukuran *subjective well being* yang dilaporkan (Argyle, 1999; Myers, 1999, 2000; Lucas & Dyrenforth, 2006, dalam Diener, Lucas, dan Oishi, 2018). Hubungan sosial yang positif terdiri atas kemampuan untuk memperlakukan hubungan dan keberadaan hubungan yang hangat dengan orang lain, saling percaya serta intim. Hubungan positif dengan orang lain diindikasikan dengan hubungan yang hangat, memuaskan dan terpercaya (Keyes, 2005; Suganda, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan Vrismaya pada suami yang memiliki istri TKW, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan pernikahan dan *subjective well being* pada suami dengan keadaan yang menjalani *long distance marriage*. Diener dan Seligman (2002) menemukan bahwa semua individu paling bahagia yang mereka pelajari memiliki hubungan sosial yang suportif. Hubungan sosial dalam hal ini bisa berkaitan dengan teman, perkawinan dan keluarga, terutama anak (dalam Kate. H & Iloha, 2011). Orang-orang yang melaporkan tingkat *subjective well being* yang lebih tinggi cenderung memperlihatkan sikap supel, terpercaya, penolong, kurang terlibat dalam permusuhan dan kurang dalam hal mementingkan diri sendiri (Kate. H & Iloha, 2011) . Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. “X” yang memiliki sikap yang supel, mau menolong dan tidak mementingkan diri sendiri, cenderung memiliki hubungan sosial yang baik dengan orang sekitarnya, terutama dalam hal ini dengan teman atau rekan kerja karyawan, pasangan dan keluarga, sehingga karyawan kemungkinan akan menilai hidupnya secara keseluruhan dengan positif dan memuaskan serta lebih banyak merasakan emosi positif. Jika karyawan PT. “X” yang

tidak memiliki hubungan sosial yang tidak baik dengan teman, pasangan, keluarga terutama anak, memungkinkan dalam menilai peristiwa hidupnya dengan tidak puas dan lebih banyak merasakan emosi negatif.

Faktor kedua yaitu faktor pendapatan. Penghasilan mungkin diharapkan memiliki efek luas pada kemampuan orang untuk memaksimalkan kualitas hidup mereka, justru karena pendapatan itu sendiri memiliki potensi untuk mempengaruhi begitu banyak keadaan kehidupan lainnya. Dalam sampel besar dan representatif dari negara dan individu, Diener, Tay, dan Oishi (2013) menemukan bahwa peningkatan pendapatan dikaitkan dengan pengaruh positif dan kepuasan hidup (dalam Diener 2018). Karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga, yang memiliki penghayatan mengenai pendapatan yang tinggi cenderung memiliki *subjective well being* yang tinggi terlihat dari karyawan yang menilai hidupnya secara keseluruhan secara positif dan memuaskan serta lebih banyak merasakan emosi positif dan karyawan PT. "X" yang pendapatan lebih rendah memiliki *subjective well being* yang rendah dengan ketidakpuasan terhadap pendapatannya. Pendapatan dapat memengaruhi penilaian kognitif pada karyawan PT. "X" dalam hal status dan kekuatan yang dimilikinya, selain itu dapat mempengaruhi perasaan dan mood yang dirasakan karyawan PT. "X" terhadap pendapatan mereka.

Faktor yang ketiga yaitu religiositas. Secara khusus, studi dan ulasan umumnya menyimpulkan bahwa individu yang religius memiliki *subjective well being* yang lebih tinggi daripada nonreligius (Hackney & Sanders, 2003; Koenig & Larson, 2001, dalam Diener 2018). Menurut Pargament (1999) religiositas adalah kepatuhan atau partisipasi dalam agama (dalam Tay, L dkk. 2014). Diener dan Clifton (2002) menemukan hubungan kecil tetapi signifikan antara religiositas dan *subjective well being* dalam sampel perwakilan yang luas. Orang-orang religius di negara-negara religius dihormati, sedangkan orang-orang yang tidak beragama mungkin tidak

begitu mudah diterima, tetapi orang yang tidak beragama memiliki pengaruh negatif yang lebih rendah jika mereka tinggal di sebuah negara yang tidak beragama (dalam Diener 2018).

Ellison (1991) menemukan bahwa sistem keyakinan agama yang kuat tampaknya terkait langsung dengan *subjective well being*, sedangkan kehadiran agama dan pengabdian pribadi tampaknya hanya secara tidak langsung terkait dengan *subjective well being* melalui keyakinan agama yang diperkuat (dalam Diener 2018). Indonesia merupakan negara yang beragama, dengan demikian faktor agama dan religiositas dapat mempengaruhi *subjective well being* warga negaranya. Karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga, yang religius dalam hal melakukan atau mengikuti partisipasi dalam kegiatan keagamaan memiliki *subjective well being* yang tinggi ditandai dengan perasaan positif yang dirasakan karyawan dan penilaian kepuasan terhadap hidupnya, sedangkan yang tidak religius atau tidak melakukan aktivitas keagamaan cenderung memiliki penilaian rendah mengenai kepuasan hidupnya dan lebih banyak merasakan emosi negatif yang menjelaskan karyawan memiliki *subjective well being* yang rendah.

Faktor yang ke empat yaitu kesehatan. Berbagai kondisi kesehatan — baik kondisi positif seperti kekuatan fisik dan mobilitas dan kondisi negatif seperti penyakit fisik atau cedera — memiliki potensi untuk secara signifikan memengaruhi kehidupan sehari-hari orang-orang yang mengalaminya (Diener, Lucas, R. E., dan Oishi, S. 2018). Karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga, yang memiliki kesehatan yang buruk, baik dari kekuatan dan penyakit fisik, mobilitas, cenderung akan mempengaruhi *subjective well being* karyawan. Karyawan PT."X" yang tidak tinggal bersama keluarga yang memiliki kesehatan yang baik dan optimal cenderung menilai hidupnya dengan puas serta lebih banyak merasakan emosi positif akan mempengaruhi *subjective well being* nya.

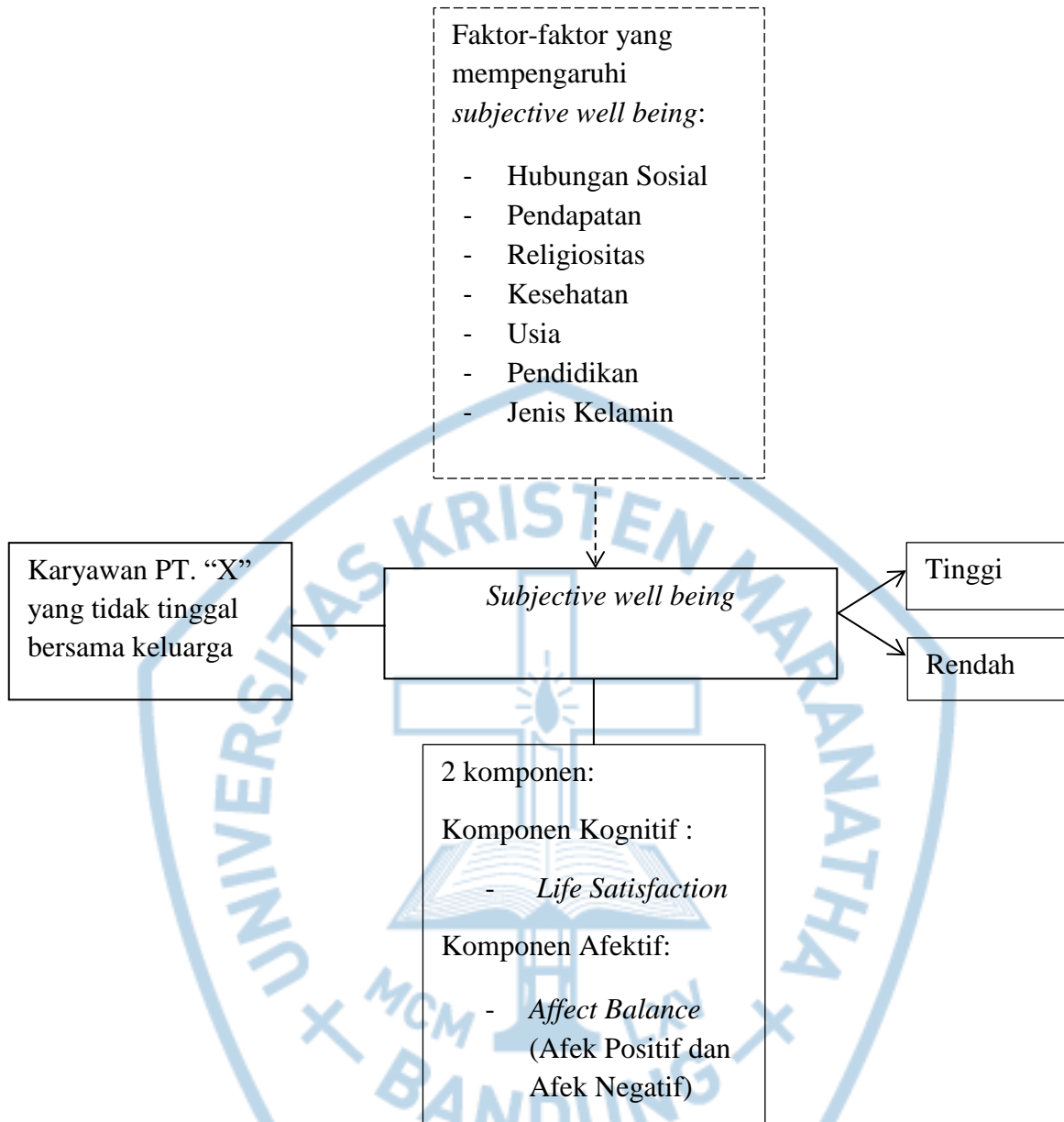
Faktor yang kelima yaitu usia. Meskipun tinjauan awal menekankan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara keduanya (misalnya, Diener dkk., 1999), penelitian yang lebih baru sering menemukan pola berbentuk U dari awal masa dewasa hingga tahun 60an dan 70an (Blanchflower & Oswald, 2008), dengan tingkat kebahagiaan rendah terkadang di 40an. Namun pola U tersebut hanya berlaku di negara barat yang kaya, sedangkan negara lain *subjective well being* menurun secara linear dengan usia (dalam Diener, Lucas, R. E., dan Oishi, S. 2018). Karyawan PT."X" yang tidak tinggal bersama keluarga tidak berada di negara barat yang kaya, yang dimana *subjective well being* menurun secara linear dengan usia. Karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga yang berada pada masa dewasa awal, memiliki pandangan yang puas terhadap hidupnya dan lebih banyak merasakan emosi yang positif, berarti memiliki *subjective well being* yang tinggi. Karyawan PT."X" yang tidak tinggal bersama keluarga yang berada pada masa dewasa madya cenderung menilai hidupnya dengan kurang puas serta lebih banyak merasakan emosi negatif akan mempengaruhi *subjective well being* nya.

Faktor keenam yaitu pendidikan. Orang-orang yang mendapat nilai tinggi dalam kesejahteraan cenderung memiliki pencapaian pendidikan yang lebih tinggi daripada mereka yang skornya lebih rendah (Kate dan Illona. 2011). Menurut Diener (1984) pendidikan dapat mempengaruhi komponen kognitif individu karena pendidikan yang dimiliki dapat mempengaruhi cara berpikir, menghayati, dan memahami suatu kejadian. Pendidikan juga dapat mempengaruhi komponen afektif karena memiliki *management ego* dan menanggulangi emosi yang dimiliki (dalam Rosfita, 2017). Karyawan PT."X" yang tidak tinggal bersama keluarga yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi, cenderung memiliki pandangan yang puas terhadap hidupnya dan lebih banyak merasakan emosi yang positif karena memiliki *management ego* serta mampu menanggulangi emosinya, sehingga mampu memiliki *subjective well being* yang tinggi.

Karyawan PT."X" yang tidak tinggal bersama keluarga dan yang tidak menempuh pendidikan tinggi cenderung menilai hidupnya dengan kurang puas serta lebih banyak merasakan emosi negatif akan mempengaruhi *subjective well being* nya.

Faktor terakhir yaitu jenis kelamin. Di negara-negara dengan dukungan tinggi untuk kesetaraan gender, kesetaraan gender yang lebih besar di pasar tenaga kerja dikaitkan dengan perbedaan gender yang lebih kecil di SWB. Sebaliknya, di negara-negara di mana warga negara tidak mendukung kesetaraan gender, kesetaraan pasar kerja yang lebih besar dikaitkan dengan perbedaan yang lebih besar dalam SWB antara laki-laki dan perempuan (Diener, Lucas, R. E., dan Oishi, S. 2018). Negara Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita atau *Convention On The Eliminationaf All Forms Of Discrimination Against Woman* (CEDAW) sejak 22 tahun lalu, melalui undang-undang no. 7 tahun 1984, walaupun begitu kesetaraan gender ini masih belum merata di seluruh bagian Indonesia (<https://kumparan.com/trisia-khalidza/kesetaraan-gender-yang-belum-merata-di-indonesia>) . Menurut wawancara peneliti kepada salah satu karyawan PT. "X", terdapat bahwa beberapa jabatan staff PT. "X" belum ada yang ditempati oleh perempuan, seperti Administratur dan kepala Bidang terutama kepala kebun teknik dan pabrik, sehingga jenis kelamin mungkin berpengaruh terhadap *subjective well being* karyawan di PT. "X".

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bagan Kerangka pikir sebagai berikut



Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran

1.6. Asumsi Penelitian

- Karyawan PT. "X" yang tidak tinggal dengan keluarga mengalami kondisi yang jarang bertemu dan berkomunikasi langsung dengan keluarga
- Hubungan sosial, pendapatan, agama, kesehatan, usia, dan pendidikan dapat mempengaruhi *subjective well being* pada karyawan yang tidak tinggal bersama keluarga
- Salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan sosial yaitu hubungan dengan keluarga atau pasangan secara keseluruhan
- Kondisi jarang berkomunikasi dan bertemu secara langsung dengan keluarga dapat mempengaruhi penilaian karyawan PT. "X" tentang kehidupannya.
- Karyawan PT. "X" yang tidak tinggal bersama dan jarang berkomunikasi secara langsung mempengaruhi munculnya emosi positif dan negatif
- Karyawan yang PT. "X" yang tidak tinggal bersama keluarga memiliki *subjective well being* yang berbeda-beda tergantung situasi yang dihadapinya.