

Peran Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Borong & Harian

The Role of Job Satisfaction on Subjective Well-being of Seasonal and Daily Employees

Ratih Permata Ayu¹, Gita Aulia Nurani^{1*}

¹Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History

Submitted: July 30th, 2021
Final Revised: November 21st, 2022
Accepted: December 6th, 2022

Keywords:

Daily employee
Job satisfaction
Seasonal employee
Subjective well-being

Kata kunci:

Karyawan borong
Karyawan harian
Kepuasan kerja
Kesejahteraan subjektif



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2023 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

ABSTRACT

The status of seasonal and daily employees is still needed for companies, especially those with large-scale production. This high demand for workers makes the theme of job satisfaction among daily and part-time employees interesting because it has a different dynamic from that of permanent employees. This study aimed to determine job satisfaction's impact on the subjective well-being of wholesale and daily employees in a company. This study uses a type of quantitative research where the data collection method is by distributing questionnaires, observing with rating scale techniques, and interviewing employees. The sampling used in this study was by using a purposive sampling technique with a total of 50 male and female respondents consisting of 6 daily employees and 42 wholesale employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis, with tests carried out, namely descriptive statistical tests, data normality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing using the help of the SPSS 23 analysis program. The results showed that job satisfaction has a positive and significant influence on employees' subjective well-being by 42.2%.

ABSTRAK

Status karyawan borongan dan harian masih diperlukan bagi perusahaan terutama dengan skala produksi besar. Kebutuhan pekerja yang tinggi tersebut membuat tema kepuasan kerja pada karyawan harian dan borongan menarik untuk diteliti karena memiliki dinamika yang berbeda dari karyawan tetap. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan borong dan harian di sebuah perusahaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pendistribusian kuesioner, melakukan observasi dengan teknik rating scale, dan wawancara kepada pegawai. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 50 responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang terdiri dari 6 pegawai harian dan 42 pegawai borong. Metode analisis yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda, dengan pengujian yang dilakukan yakni uji statistik deskriptif, uji normalitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program analisis SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada pegawai sebesar 42.2%.

Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Gita Aulia Nurani melalui e-mail: gita.nurani@ums.ac.id

Kepuasan kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting bagi perusahaan. Perusahaan dan departemen sumber daya manusia atau *HRD (Human Resource Development)* harus lebih peka untuk memahami kepuasan karyawannya terhadap perusahaan. Survei kepuasan karyawan adalah alat yang sangat baik untuk memahami kepuasan kinerja karyawan. Hal ini penting untuk sebuah perusahaan karna kepuasan kerja karyawan menjadi masukan bagi perusahaan langkah apa yang dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam pekerjaannya dan organisasi atau perusahaan perlu memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan (Siagian et al., 2018). Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari aspek interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Sikap pegawai dalam pekerjaannya dan interaksi dengan lingkungan kerjanya dapat menggambarkan bagaimana perasaan pegawai terhadap kepuasan kerja (Rosmaini, 2019). Rosmaini (2019) juga berpendapat bahwa motivasi, komitmen organisasi, prestasi kerja yang baik dapat muncul ketika pekerja puas dalam pekerjaannya. Dampak dari kepuasan kerja yang rendah adalah rendahnya produktifitas pegawai, pegawai sering izin atau mangkir dari pekerjaan, komitmen organisasi juga rendah.

Robbins (Rosmaini et al., 2019) mengatakan bahwa secara garis besar manfaat dari kinerja adalah sebagai berikut; 1) memberikan masukan bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia, seperti halnya promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja, 2) untuk mengidentifikasi kebutuhan terhadap pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja serta mengetahui keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai agar dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui suatu program, 3) untuk mengetahui efektivitas dari seleksi atau

penempatan pegawai baru serta mengetahui program pendidikan dan pelatihan yang tepat, 4) untuk memberikan masukan organisasi kepada pegawai akan kinerja mereka, 5) dapat digunakan sebagai dasar untuk kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Pendapat lain terkait kepuasan kerja menurut Locke (Ariati, 2010) yang mengatakan bahwa kondisi emosi positif yang muncul dari pengalaman pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini sendiri dapat dilihat dari beberapa sudut pandang teori yaitu; *situational theory*, menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pengalaman kerja atau aspek lain dari lingkungan. *Dispositional theory*, kepuasan kerja yang dirasakan dari kepribadian seseorang. *Interactive theory*, kepuasan kerja berasal dari interaksi antara faktor situasional dan kepribadian.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Pendapat lainnya terkait faktor kepuasan kerja menurut Herzberg (Harsuko, 2011) menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan. Faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menyenangkan, yakni seberapa besar pekerjaan memberikan rasa senang bagi karyawan; kesempatan berprestasi, yakni memberi kesempatan untuk berprestasi bagi pekerja tersebut; meningkatkan keterampilan, yakni sejauh mana pekerjaan tersebut memberi kesempatan untuk karyawan meningkatkan keterampilannya.

Disamping itu faktor ekstrinsik meliputi; imbalan mengandung, yakni bila pendapatan berupa uang maupun barang dapat mengganti jasa yang dilakukan pekerja; lingkungan kerja, yakni dukungan dari lingkungan terhadap karyawan lingkungan; kebijakan perusahaan, yakni kebijakan-

kebijakan dari perusahaan yang mampu mendorong kinerja karyawan (Khan et al., 2021).

Selanjutnya kepuasan kerja pada karyawan akan dihubungkan dengan kesejahteraan subjektif dimana akan dilihat apakah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kesejahteraan subjektif karyawan atau tidak. Kesejahteraan subjektif juga merupakan hal penting dimana setiap manusia ingin mencapainya karena dapat meningkatkan produktivitas dan hubungan sosial yang baik (Isgor & Haspolat, 2016).

Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yakni evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis (Ariati, 2010). Terdapat dua pendekatan teori yang dapat digunakan dalam kesejahteraan subjektif yaitu;

1) *Bottom-up theories*

Teori ini memandang bahwa hal-hal sederhana seperti kebahagiaan yang diakibatkan hal kecil serta peristiwa-peristiwa bahagia dapat mempengaruhi kebahagiaan dan kepuasan hidup seseorang. Kesejahteraan subjektif merupakan penjumlahan pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang dalam kata lain semakin banyak peristiwa menyenangkan maka semakin bahagia dan puas individu tersebut, begitupun sebaliknya (Jasmal et al., 2022). Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini beranggapan bahwa mengubah lingkungan dan situasi seperti gaji, lingkungan yang nyaman dan aman, mempengaruhi pengalaman individu (Joshi, 2010).

2) *Top-down theories*

Yakni beranggapan bahwa kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang tergantung pada cara individu tersebut memandang suatu peristiwa atau kejadian dalam sudut pandang yang positif. Perspektif ini menganggap bahwa, individu lah yang menentukan sebuah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya. Pendekatan ini mempertimbangkan beberapa hal yakni jenis

kepribadian, sikap, dan cara-cara yang digunakan untuk memandang suatu peristiwa (Joshi, 2010). Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif diperlukan usaha dari diri sendiri untuk fokus memperbaiki persepsi, keyakinan dan sifat kepribadian.

Pada lokasi penelitian, berdasarkan studi pendahuluan yang ditemukan oleh peneliti, karyawan borongan dan harian rutin direkrut dalam jangka waktu tertentu oleh perusahaan. Kebutuhan produksi yang tinggi membuat perusahaan secara reguler mengambil tenaga tidak tetap yang merupakan warga sekitar. Beberapa kata kunci yang muncul terkait dengan gaji dan hak karyawan yang tidak dapat diperoleh karyawan borong dan harian. Meski tidak memperoleh hak sebesar karyawan tetap, namun mayoritas karyawan borong dan harian ini akan kembali lagi pada perusahaan jika dibutuhkan. Fenomena inilah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Minimnya penerimaan tidak menghalangi para karyawan untuk kembali meski dengan status borong dan harian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif; (1) harga diri positif, harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat, (2) kontrol diri, diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktifitas fisik (Bastida et al., 2022). Dengan kata lain, kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut (3) ekstraversi, individu dengan kepribadian ekstravert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tandiyono, 2020) menyebutkan bahwa pengaruh langsung dari kesejahteraan subjektif karyawan terhadap kinerja karyawan terjadi secara signifikan, artinya subjective wellbeing karyawan terhadap kinerja karyawan, memiliki peranan secara langsung pada karyawan. Park & Seligmen (Cintantya & Nurtjahjanti, 2018) berpendapat bahwa kesejahteraan subjektif dapat membuat hidup seseorang lebih berharga sehingga jika seseorang memiliki subjective well-being yang tinggi, maka akan lebih senang menjalani hidupnya karena adanya kepuasan dalam dirinya. Karyawan dapat dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika mereka puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami pengalaman emosi yang positif dan jarang mengalami pengalaman emosi yang negatif (Bastida et al., 2022; Cannas et al., 2019). Kesejahteraan yang dirasakan karyawan dapat menciptakan perasaan bahagia yang berdampak pada hasil pekerjaan positif di tempat kerja

Pada penelitian sebelumnya seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Darwi dan Syafiq (2021) mendapatkan kesimpulan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif disebabkan karena terdapat emosi positif dari lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif. Penelitian lain yang ditulis oleh Lestari dan Mujiasih (2016) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

Meski telah dilakukan beberapa penelitian dengan tema sejenis, namun sejauh pemahaman peneliti, belum ada riset yang menggunakan karyawan borong dan harian sebagai partisipan utama. Mengingat jumlah karyawan borong dan harian yang masih tinggi pada banyak perusahaan di Indonesia, maka penting untuk diketahui keterkaitan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif pada karyawan tersebut.

Lebih lanjut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat

hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan borong dan harian. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen (kepuasan kerja) dan variabel dependen (kesejahteraan subjektif). Teori Herzberg digunakan sebagai kerangka untuk mengeksplorasi kepuasan kerja dikalangan karyawan (Lundberg, et al., 2009). Menurut teori motivasi Herzberg terdapat dua jenis faktor pendorong: 1) *satisfiers (motivator)*, yang merupakan pendorong utama kepuasan kerja dan meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja, serta 2) ketidakpuasan (faktor *hygiene*), yang merupakan penyebab utama ketidakpuasan mencakup faktor-faktor seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan administratif, dan pengawasan. Herzberg menggunakan model ini untuk menjelaskan bahwa seorang individu di tempat kerja dapat merasa puas dan tidak puas pada saat yang sama karena kedua rangkaian faktor ini bekerja dalam urutan yang terpisah (Alrawahi et al., 2020).

Penelitian ini menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dimana terdapat beberapa aspek yakni; kepuasan terhadap gaji (X1), kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (X2), kepuasan terhadap rekan kerja (X3), kepuasan terhadap atasan (X4), kepuasan terhadap promosi jabatan (X5), kepuasan terhadap lingkungan kerja (X6), kepuasan terhadap fasilitas (X7), kepuasan terhadap peraturan perusahaan (X8), kepuasan kerja merupakan variabel independen untuk mendeteksi tingkat kesejahteraan subjektif (Y) sebagai variabel dependen.

Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pendistribusian kuesioner, melakukan observasi dengan teknik *rating scale*, dan wawancara singkat kepada pegawai. Pengambilan sampel yang

digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 50 responden. Kriteria partisipan yang diajukan pada penelitian ini yaitu; berstatus sebagai karyawan borongan dan harian minimal dalam 6 bulan terakhir, telah bekerja lebih dari satu kali di perusahaan yang sama, dan mendapat ijin dari HRD untuk dilakukan pengambilan data.

Metode analisis yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda, dengan pengujian yang dilakukan yakni uji uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji hipotesis, uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t) yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. dengan menggunakan bantuan program analisis SPSS 23.

Hasil

Statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yang dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, mean dan standar deviasi (Ghozali, 2016) Dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Std. Deviation
X1	50	16	2,863
X2	50	17	2,358
X3	50	20	2,254
X4	50	21	2,759
X5	50	10	2,376
X6	50	18	1,885
X7	50	19	1,874
X8	50	16	1,717
Y	50	50	3,985
Valid N (listwise)	50		

Berdasarkan tabel tersebut semua aspek pada variabel kepuasan kerja (X) menunjukkan nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-rata, maka dapat dinyatakan jika jawaban dari satu responden dengan responden lain tidak berbeda jauh.

Kemudian berdasarkan tabel 1, menunjukkan nilai rata-rata Y adalah 57,14

dengan standar deviasi sebesar 3,985. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-rata, maka dapat dinyatakan jika jawaban dari satu responden dengan responden lain terhadap variabel Y tidak berbeda jauh.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Variabel X)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.903	48

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas (Variabel Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.626	14

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 2 dan 3 diatas menunjukkan nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel lebih tinggi dari 0,60. Sehingga dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur dapat terpenuhi atau dapat dipercaya.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

No	Variabel	<i>Pearson Corelation</i>	<i>r tabel</i>
1		0,824	0.279
2		0, 883	0.279
3		0,906	0.279
4	X1	0,770	0.279
5		0,838	0.279
6		0,567	0.279
7		0,828	0.279
8		0,759	0.279
9		0,784	0.279
10	X2	0,717	0.279
11		0,618	0.279
12		0,845	0.279
13		0,827	0.279
14		0,820	0.279
15		0,667	0.279
16	X3	0,509	0.279
17		0,662	0.279
18		0,855	0.279
19		0,745	0.279
20		0,816	0.279
21		0,860	0.279
22	X4	0,848	0.279
23		0,851	0.279
24		0,872	0.279
25		0,897	0.279

No	Variabel	Pearson Corelation	r tabel
26		0,819	0.279
27		0,890	0.279
28		0,921	0.279
29	X5	0,929	0.279
30		0,780	0.279
31		0,903	0.279
32		0,792	0.279
33		0,794	0.279
34	X6	0,794	0.279
35		0,791	0.279
36		0,815	0.279
37		0,762	0.279
38		0,766	0.279
39	X7	0,821	0.279
40		0,765	0.279
41		0,815	0.279
42		0,829	0.279
43		0,835	0.279
44	X8	0,797	0.279
45		0,796	0.279
46		0,633	0.279

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel kesejahteraan subjektif

No	Variabel	Pearson Corelation	r tabel
1		0,510	0.279
2		0,401	0.279
3		0,287	0.279
4		0,372	0.279
5		0,458	0.279
6		0,497	0.279
7	Y	0,580	0.279
8		0,312	0.279
9		0,420	0.279
10		0,472	0.279
11		0,454	0.279
12		0,396	0.279
13		0,663	0.279
14		0,326	0.279

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan seluruh variabel tersebut dapat dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian, karena nilai r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} *product moment*.

Tabel 6. Hasil uji multikolonieritas

Variabel	Collenearity Statistic	Tolerance	VIF
----------	------------------------	-----------	-----

X1	0,219	4,570
X2	0,230	4,340
X3	0,490	2,040
X4	0,369	2,712
X5	0,328	3,044
X6	0,228	4,377
X7	0,188	5,317
X8	0,283	3,533

Dari tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Hal ini terlihat dari nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF yang < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, dengan demikian asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 7. Hasil uji normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
N	50	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Signifikan

Berdasarkan tabel 7 diatas nilai koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal karena nilai signifikansinya yang > 0,05.

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Sig	Keterangan
X1	0,835	
X2	0,955	
X3	0,645	
X4	0,967	Seluruh aspek bebas heteroskedastisitas
X5	0,571	
X6	0,989	
X7	0,564	
X8	0,569	

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas melalui uji White pada tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai sig pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini

menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heterokedastisitas, dengan demikian asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

Tabel 9. Hasil uji autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.718 ^a	.516	.422	3.031	2.018

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X8, TOTAL_X1, TOTAL_X3, TOTAL_X4, TOTAL_X5, TOTAL_X6, TOTAL_X2, TOTAL_X7
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari hasil uji autokorelasi dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel Durbin-Watson (DW) tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 10. Hasil uji koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.718 ^a	.516	.422	3,031

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,422 yang artinya sebesar 42,2% variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan pada penelitian ini. Adapun sisanya sebesar 57,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 9. Hasil uji signifikansi simultan (uji f)

	F	Sig.	Keterangan
<i>Regression</i>	81,630	.000 ^b	Signifikan
<i>Residual</i>			
Total			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari sig α (0,05). Hal ini berarti model regresi yang digunakan dapat memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa keempat variabel independen yang digunakan dalam penelitian

ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif.

Selanjutnya adalah perhitungan menggunakan uji signifikan parameter individual (Uji T). Dimana hasilnya menunjukkan bahwa dari pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan terhadap gaji (X1), kepuasan terhadap atasan (X4), kepuasan terhadap lingkungan kerja (X6) berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kesejahteraan subjektif (Y) dikarenakan apabila nilai signifikan <0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan borong dan harian. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan dimana terdapat 8 orang pegawai harian, 2 diantaranya berjenis kelamin laki-laki dan 6 lainnya berjenis kelamin perempuan, sedangkan untuk subjek pegawai borong berjumlah 42 orang dimana semua pegawai tersebut berjenis kelamin perempuan.

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan dengan kesejahteraan subjektif pada borong dan harian. Kemudian untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka dilakukan uji hipotesis yang didalamnya terdapat beberapa pengujian lain yakni koefisien determinasi yang menghasilkan perhitungan yakni nilai X mempengaruhi 42,2% terhadap Y dilihat dari hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,422 yang artinya sebesar 42,2% variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan pada penelitian ini. Adapun sisanya sebesar 57,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian ini digunakan untuk melihat atau mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai R^2 berkisar antar nol dan satu (Ghozali, 2016).

Selain itu perhitungan menggunakan uji signifikan simultan atau uji F menghasilkan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari α (0,05) sehingga X secara keseluruhan berpengaruh terhadap Y dimana keempat variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016)

Uji hipotesis terakhir yang digunakan adalah uji signifikan parameter individual atau uji t , dari pengujian ini didapatkan hasil nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan aspek dari variabel kepuasan kerja yakni kepuasan terhadap gaji (X_1), kepuasan terhadap atasan (X_4), kepuasan terhadap lingkungan kerja (X_6) berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kesejahteraan subjektif (Y). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dan variabel moderasi secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Dari perhitungan uji hipotesis diatas dapat diketahui berdasarkan kategori tingkat hubungan yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012) nilai tersebut menunjukkan kategori hubungan yang kuat antara variabel satu dengan variabel lain, arah hubungan pada penelitian ini adalah positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif pada karyawan tersebut baik pada karyawan borong maupun karyawan harian, begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka akan rendah pula tingkat kesejahteraan subjektif pada karyawan tersebut.

Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Nofita et al., 2016) dimana hasil dari

penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan subjektif maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Darwi dan Syafiq (2021) menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif disebabkan karena terdapat emosi positif dari lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut terbukti dapat diterima, yaitu terdapat korelasi signifikan antara variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif.

Kemudian dalam variabel kepuasan kerja terdapat aspek-aspek yang menjadi faktor dari tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif, dari 8 aspek yang peneliti pilih untuk mengukur kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif, hanya ada 3 aspek kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif yakni kepuasan terhadap gaji (X_1), kepuasan terhadap atasan (X_4), kepuasan terhadap lingkungan kerja (X_6), ketiga aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif, hal ini dapat dilihat dari perolehan hasil nilai signifikan $< 0,05$ dalam uji t .

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Pendapat lainnya terkait faktor kepuasan kerja menurut Herzberg (Harsuko, 2011) menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan. Faktor intrinsik meliputi; a) pekerjaan yang menyenangkan, yakni seberapa besar pekerjaan memberikan rasa senang bagi karyawan b) kesempatan berprestasi, yakni memberi kesempatan untuk berprestasi bagi pekerja tersebut c)

meningkatkan keterampilan, yakni sejauh mana pekerjaan tersebut memberi kesempatan untuk karyawan meningkatkan keterampilannya, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi; a) imbalan mengandung, yakni bila pendapatan berupa uang maupun barang dapat mengganti jasa yang dilakukan pekerja b) lingkungan kerja, yakni dukungan dari lingkungan terhadap karyawan lingkungan c) kebijakan perusahaan, yakni kebijakan-kebijakan dari perusahaan yang mampu mendorong kinerja karyawan.

Dari pendapat tokoh tersebut maka dapat kita lihat bahwa aspek imbalan atau gaji kemudian aspek hubungan dengan atasan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mana dari kepuasan kerja tersebut juga berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan subjektif pekerja (Weziak-Bialowolska et al., 2020).

Kesejahteraan subjektif merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yakni evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis (Ariati, 2010). kesejahteraan subjektif pada penelitian ini diukur dengan menggunakan komponen kognitif dan afektif.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kesejahteraan subjektif dapat dikatakan dimiliki oleh karyawan apabila karyawan merasakan kebahagiaan atau kepuasan dalam pengalaman hidupnya dari berbagai domain-domain kehidupan (Ruggeri et al., 2020; Wijngaards et al., 2022).

Pencapaian tersebut didasari oleh tujuan yang telah dibentuk individu itu sendiri. Tujuan tersebut dapat memiliki makna bahwa individu mencapai kepuasan berdasarkan apa yang individu harapkan (Quynh Anh & Anh Dung, 2022). Kepuasan-kepuasan ini telah disebutkan dalam

beberapa indikator yang terdapat dalam komponen kognitif seperti kepuasan pribadi, kepuasan hidup, pekerjaan, kehidupan sosial dan keluarga, maupun kepuasan berdasarkan standar unik yang dimiliki dan komponen afektif meliputi kebahagiaan, rasa aman dan nyaman, serta tanggungjawab (Judge & Klinger, 2008; Pérez-Nebra et al., 2021).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, hasil uji korelasi dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada pegawai borong dan pegawai harian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan borong dan harian memiliki kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Kemudian menurut perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, secara keseluruhan variabel X mempengaruhi variabel Y akan tetapi aspek kepuasan terhadap gaji (X1), kepuasan terhadap atasan (X4), kepuasan terhadap lingkungan kerja (X6) memiliki pengaruh yang lebih terhadap variabel dependen yakni kesejahteraan subjektif (Y) dibandingkan dengan aspek lain yakni variabel kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (X2), kepuasan terhadap rekan kerja (X3), kepuasan terhadap promosi jabatan (X5), kepuasan terhadap fasilitas (X7), kepuasan terhadap peraturan perusahaan (X8).

Saran

Implikasi dari penelitian ini dapat digunakan secara praktis oleh perusahaan yang masih menggunakan kedua jenis karyawan, borong dan harian. Meskipun bukan berstatus karyawan tetap, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan nominal penerimaan, relasi dengan atasan atau supervisor, dan keadaan lingkungan kerja karyawan borong dan harian untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif.

Bagi karyawan borong dan harian, penelitian ini dapat memberikan gambaran

jika mereka ingin meraih kesejahteraan subjektif maka dapat berfokus pada relasi dengan supervisor dan lingkungan sekitar. Selain itu, karyawan juga dapat melakukan beberapa pengembangan diri dan mengasah kemampuan yang sudah dimiliki.

Referensi

- Ariati, J. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117-123. <https://doi.org/10.14710/jpu.8.2.117-123>
- Bastida, M., Neira, I., & Lacalle-Calderon, M. (2022). Employee's subjective-well-being and job discretion: Designing gendered happy jobs. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100189>
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., & Mentel, U. (2019). Job Satisfaction and Subjective Well-being in Europe. *Economics and Sociology*, 12(4). <https://doi.org/10.14254/2071>
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Subjective Well Being Pada Sopir Taksi Pt. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta. *Empati*, 7(1), 339–344.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Sumatera Diponegoro.
- Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Isgor, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p194>
- Jasmal, N. A., Aras, R. A., & Bellani, E. (2022). Subjective Well-Being of Employees During COVID-19 Pandemic in Terms of Self-Leadership. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 162–169.
- Joshi, U. (2010). Subjective Well-Being by Gender. In *Journal of Economics and Behavioral Studies (Vol. 1, Issue 1)*.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-being* (pp. 393–410). Guilford Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada
- Khan, M. S., Elahi, N. S., & Abid, G. (2021). Workplace incivility and job satisfaction: Mediation of subjective well-being and moderation of forgiveness climate in health care sector. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1107–1119. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11040082>
- Nofita, I., Lestari, F., & Mujiasih, E. (2016). Hubungan antara Subjective Well-Being dengan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di PT Telkom Regional IV Jateng & DIY, 9(Nomor 3), 224–233.
- Pérez-Nebra, A. R., Ayala, Y., Tordera, N., Peiró, J. M., & Queiroga, F. (2021). The Relationship Between Performance and Well-Being at Work: a Systematic Review of 20 Years and Future Perspectives in Brazil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21469>
- Quynh Anh, N., & Anh Dung, T. (2022). Understanding the Relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-being of Preventive Medicine Workers in Northern Vietnam. *The Open Public Health Journal*, 15(1).

- <https://doi.org/10.2174/18749445-v15-e2204180>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1).
<https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
<https://doi.org/10.3059/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Tandiyono, T. E. (2020). Peranan Subjective Well-Being Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Indonesia. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 59–72.
<https://doi.org/10.30996/jem17.v5i1.3622>
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study. *Frontiers in Public Health*, 8.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Wijngaards, I., King, O. C., Burger, M. J., & van Exel, J. (2022). Worker Well-Being: What it Is, and how it Should Be Measured. In *Applied Research in Quality of Life* (Vol. 17, Issue 2, pp. 795–832). Springer Science and Business Media B.V.
<https://doi.org/10.1007/s11482-021-09930-w>