

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang, perusahaan dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan supaya dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu kunci untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan adalah karyawan kontrak. Karyawan kontrak merupakan sumber daya manusia yang mutlak yang harus di jaga agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya (Salim,2013). Atas dasar itu, karyawan kontrak dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap karyawan kontrak setidaknya memiliki perilaku bertanggung jawab dan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta memiliki toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan. Kesiapan karyawan kontrak untuk berperan ekstra mangambil alih pekerjaan dalam sebuah *teamwork* sangat diperlukan demi terselesaikan tugas-tugas secara keseluruhan (Salim,2013).

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja atau karyawan adalah seseorang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang, karyawan dapat diartikan sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau instansi untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Menurut Karimah (2012) Bekerja dengan jangka waktu yang tidak menentu tidaklah mudah bagi karyawan kontrak ada rasa khawatir dan takut yang sering menghatui

para karyawan kontrak, banyaknya pesaing dan kriteria calon pelamar kerja yang unggul membuat karyawan kontrak ketakutan jika masa kerjanya habis.

Menurut Bangun (2012) pada umumnya karyawan kontrak yang bekerja di salah satu perusahaan menginginkan jangka waktu kerja yang lama. Hal ini dikarenakan karyawan kontrak menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya. Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan atau manusia lainnya. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Marwansyah,2015).

Kegiatan dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya memenuhi kebutuhan hidupnya dengan taraf yang lebih baik. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan keadaan, dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan maka tidak salah jika materi dan kondisi finansial dijadikan standar untuk melihat kebahagiaan (Hasibuan,2013)

Kebahagiaan berkaitan erat dengan kepuasan hidup Menurut Diener (2009) salah satunya dengan mengukur kepuasan global seseorang dengan kehidupannya. Kesenjangan antara keinginan dan kenyataan dipersepsikan dengan pencapaian, apakah terpenuhi atau tidak.

Kehidupan yang bahagia merupakan dambaan semua manusia. Menurut Myers (2007) menyatakan bahwa kebahagiaan adalah pengalaman hidup yang ditandai oleh perasaan positif seperti perasaan bahagia dan pikiran yang mengarah pada kepuasan kehidupan. Maka tidak salah jika manusia selalu mengusahakan diri untuk meraih kehidupan yang bahagia.

Kebahagiaan juga merupakan sesuatu yang bersifat individual (Diener, 2009). Masing-masing orang memiliki cara pandangnya sendiri terhadap berbagai kegiatan, termasuk aktivitas perkantoran dan bisnis. Krisis bisnis menimbulkan dampak besar bagi sebagian orang, terdapat dua krisis yaitu krisis pada pendapatan bisnis serta krisis performa perusahaan.

Kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya memenuhi kebutuhan hidupnya dengan taraf yang lebih baik. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan keadaan, dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan maka tidak salah jika materi dan kondisi finansial dijadikan standar untuk melihat kebahagiaan (Marwansyah, 2015). Kebahagiaan berkaitan erat dengan kepuasan hidup. Menurut Diener (2009) yaitu salah satunya dengan mengukur kepuasan global seseorang dengan kehidupannya. Kesenjangan antara keinginan dan kenyataan dipersepsikan dengan pencapaian, apakah terpenuhi atau tidak.

Bersumber dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan kontrak PT. X diketahui bahwa mereka mengalami kesulitan dalam bekerja seperti mudah

marah, tidak percaya diri, dan sulit menangkap arahan dari kepala department. Hal ini berdampak pada diri karyawan kontrak, karena memikirkan masa kerja yang tidak pasti, mereka mengatakan seringkali menangis ketakutan dengan apa yang terjadi nanti jika masa kerja habis.

Secara sederhana definisi dari *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan dalam kesejahteraan psikologis (Mujamiasih, 2013). *Subjective well being* adalah hasil evaluasi atau penilaian seseorang secara kognitif dan afektif terhadap seluruh pengalaman kehidupannya menurut teori Diener (2009). Evaluasi kognitif merupakan penilaian terhadap kepuasan hidup seseorang dan evaluasi afektif merupakan respon emosional yang timbul dari setiap pengalaman hidup seseorang. Seseorang dikatakan memiliki *subjective well being* yang tinggi apabila mengalami kepuasan hidup dan sering bersuka cita, serta jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan dan kemarahan.

Subjective well being merupakan kebahagiaan yang mengacu pada kepuasan hidup dan keseimbangan afeksi. Menurut Myers dan Dinner dkk (dalam filsafati & Ratnaningsih 2016) juga menjelaskan bahwa afeksi merupakan penunjukan adanya perasaan positif yang lebih besar dari perasaan negatif. *Subjective well being* merupakan evaluasi *subjective* seseorang mengenai kehidupan mereka, termasuk konsep-konsep seperti kepuasan hidup, emosi yang menyenangkan, perasaan puas, kepuasan terhadap area-area seperti pernikahan dan pekerjaan serta rendahnya tingkat emosi yang tidak menyenangkan.

Menurut Diener (2009) juga menjelaskan bahwa individu dikatakan memiliki *subjective well being* tinggi, jika mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki *subjective well being* rendah jika tidak puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negative seperti kemarahan atau kecemasan.

Melihat beberapa definisi mengenai *subjective well being* dari beberapa para ahli diatas, bisa diketahui bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki *subjective well being* yang tinggi dalam dirinya adalah memiliki keceriaan dalam hidupnya, tidak mudah merasa sedih, memiliki sifat keterbukaan, memiliki semangat yang tinggi dalam kehidupannya, memiliki hubungan yang positif dengan lingkungannya, serta mampu menyelesaikan konflik yang ada di dalam diri, ungkapan diatas didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Muha (2019) yang menemukan bahwa *subjective well being* dapat dipengaruhi oleh harga diri, rasa tentang pengendalian yang bisa diterima, dan sifat keterbukaan

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jati Ariati (2014) untuk mempelajari *subjective well being* menunjukkan bahwa, pentingnya menumbuhkan rasa kesejahteraan subjek dalam diri. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasia (2019) mengenai *subjective well being* pada biarawati menunjukkan sikap *subjective well being* yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Mayang Sari (2020) mengenai *subjective well being* pada mahasiswa USU mendapatkan kesimpulan seseorang yang

memiliki tingkat *subjective well being* yang rendah maka kesejahteraan dalam diripun rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan sejumlah penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran *Subjective well being* pada karyawan kontrak PT X.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana tingkat *subjective well being* pada karyawan kontrak PT.X ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *subjective well being* pada karyawan kontrak.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk memperluas wawasan juga pengetahuan, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang kondisi kesejahteraan diri atau *subjective well being* diantaranya :

1. Bagi karyawan kontrak, dapat mengetahui lebih luas mengenai *subjective well being* yang baik sehingga dapat meningkatkan performa kerja yang berkualitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sehingga dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai fenomena *subjective well being*



