

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu wadah untuk berlangsungnya proses produksi barang dan jasa yang bertujuan untuk mencari keuntungan serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia yang bertujuan memperoleh keuntungan (laba). Hal yang sama dikemukakan oleh Sumarni M (1997) perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat.

Perkembangan zaman yang sangat pesat mendorong tingginya tingkat persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif. Setiap perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif, salah satunya adalah menciptakan keunggulan bersaing baik dalam hal sumber daya manusia yang berkualitas, penguasaan teknologi maupun kemampuan akses pasar yang luas melampaui batas-batas Negeranya untuk membuat perusahaan tetap bertahan (Harahap, 2012).

Sistem Kerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebenarnya merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia dengan perjanjian kerja antara pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk mengadakan

suatu hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu dan atau untuk pekerja tertentu. Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Pekerjaan disub-kontrakkan (kerja kontrak) melahirkan persoalan, pada kenyataan sehari-hari kerja kontrak selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kerja kontrak akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial, Arina (Retnosari.I, 2016).

Menurut Satriawaty, (Retnosari.I, 2016) karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2006). Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam

pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kepuasan konsumen. Agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya agar dapat menjadi karyawan yang kompeten. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten ada beberapa faktor penting yang harus diperhatikan misalnya kepuasan kerja. Secara umum kepuasan kerja dapat diartikan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka karyawan dapat bekerja dengan maksimal, hasil kerja yang tinggi maupun yang rendah karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan.

Kerja kontrak menimbulkan berbagai persoalan, pada kenyataan sehari-hari kerja kontrak diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kerja kontrak akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial, Arina (Retnosari.I, 2016).

Sikap karyawan terhadap tugasnya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau rasa puas dan pengalaman yang tidak menyenangkan atau

rasa tidak puas. Kepuasan dalam bekerja menentukan tingkat hasil kerja yang tinggi dan rendah. Adanya kepuasan kerja diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memperoleh hasil yang baik. Apabila tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka keinginan dalam bekerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat, pelayanan tidak baik dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Laziefuna, 2009). Sementara itu Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut pendapat Rivai (dalam Herman, dkk. 2018) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap pekerjaan.

Menurut Brayfield & Rothe (1951) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang di tawarkan perusahaan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja. Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2003). Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja. Lebih lanjut Brayfield dan Rothe (dalam Tasema, 2018) menjelaskan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu: tertarik pada pekerjaannya, nyaman bekerja, memiliki antusias tinggi, memiliki peluang untuk maju.

Terkait dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Anoraga, 2009).

Robbins & Judge (dalam Gawi.O, 2016) 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. Pada 8 Maret 2013, sebuah lembaga konsultasi bisnis asal AS mengeluarkan hasil studi terbaru mereka yang mempelajari tingkat kepuasan kerja karyawan dan hasil menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Indonesia paling tidak bahagia di dunia. Indonesia berada di urutan pertama Negara tempat orang-orang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di Dunia. Masalah insentif dan keseimbangan karier serta kehidupan personal dianggap menjadi penyebab utama indeks ini. Tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karier.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono. A, (2015) yang berjudul “Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Kepuasan Kerja” diperoleh hasil bahwa sumbangan efektif yang diberikan psychological well-being terhadap kepuasan kerja sebesar 52,3% dan sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, dkk. Berjudul “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kontrak” menunjukkan bahwa terdapat 7 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai kontrak di kantor Camat Buleleng yakni balas jasa yang adil dan layak dengan nilai eigenvalue sebesar 58.636, penempatan yang sesuai dengan keahlian dengan nilai eigenvalue 16,632, berat ringannya pekerjaan dengan nilai eigenvalue

sebesar 9,526, suasana dan lingkungan kerja dengan nilai eigenvalue sebesar 8,064, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dengan nilai eigenvalue sebesar 4,189, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dengan nilai eigenvalue sebesar 2,447, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak dengan nilai eigenvalue sebesar 0,507. Dari 7 faktor tersebut, faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai kontrak di kantor Camat Buleleng adalah faktor balas jasa yang adil dan layak dengan nilai eigenvalue terbesar yaitu 58,636.

Untuk memperkuat pernyataan diatas penelitian melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di kota Medan dengan karyawan yang berstatus kontrak menyatakan sebagai berikut:

“Saya sebagai karyawan yang memiliki status karyawan kontrak memiliki banyak permasalahan yang saya alami. Saya bekerja di perusahaan saat ini berawal dari sebuah perusahaan pihak ke tiga, sebagai karyawan kontrak menurut saya bukanlah suatu jaminan yang dapat saya perjuangkan untuk jangka waktu yang lama, selain itu juga saya merasa kurang nyaman dengan status kontrak ini tapi apa boleh buat ini masih pekerjaan yang saya dapatkan ya tentunya dijalani aja dulu. Menurut saya juga yang namanya karyawan kontrak akan mengalami berbagai perbedaan dengan mereka yang berstatus karyawan tetap, apalagi kaitannya yang berhubungan dengan masalah gaji terdapat perbedaan juga dengan mereka karyawan tetap. Yang penting bagi saya adalah saya jalani aja dulu selagi masih mencari pekerjaan tetap.

(Komunikasi Personal (J), Senin, 08 Juni 2020)

“Sebagai seorang karyawan toko/swalayan seperti kami ini yang hanya karyawan kontrak bukan pekerjaan yang bisa kita banggakan yang namanya kontrak berarti memiliki waktu tertentu bekerja di perusahaan ini, seandainya perusahaan tidak memakai jasa kami pastinya kami kehilangan pekerjaan dan sumber pendapatan untuk menunjang kehidupan sehari-hari. Sebagai karyawan kontrak saya merasa kurang nyaman dalam bekerja, jika kita bandingkan dengan mereka pegawai tetap dari toko sangat banyak perbedaannya. Karyawan kontrak juga manusia pastinya menurut saya semua manusia juga memikirkan masa yang akan datang atau masa depannya, bagi saya sendiri sebagai karyawan kontrak tidak ada jaminan

masa depan, jadi alangkah lebih baiknya mencari pekerjaan yang dapat memberikan kenyamanan, kesejahteraan dan jaminan pekerjaan yang lebih memadai dari sebagai seorang karyawan kontrak, selama saya bekerja disini juga saya hanya bekerja sebatas mengerjakan pekerjaan saya tidak ada semangat untuk lebih meningkatkan kemampuan yang lebih lagi, kalau yang namanya kenyamanan menurut saya kurang dan bahkan jenjang karirpun sangat tertutup jadi seakan tidak ada yang perlu diperjuangkan”.

(Komunikasi Personal (P), Senin, 08 Juni 2020)

“Saya seorang karyawan kontrak di perusahaan tempat saya bekerja sekarang, bagi saya sebagai seorang karyawan kontrak bukan menjadi status yang saya inginkan saat ini lagi pula saya masih memiliki usia yang cukup untuk mencari pekerjaan yang lebih bagus dan status kepegawaiannya lebih baik. Menurut saya pribadi, walaupun saya perempuan saya bekerja saat ini bukanlah menjadi suatu pegangan untuk jaminan hidup saya, sehingga sampai saat ini saya masih tetap melirik perusahaan yang lebih bagus dan saya bisa mendapatkan status yang lebih baik dari seorang karyawan kontrak, dengan kata lain saya masih mengirimkan lamaran ketika saya tahu ada informasi penerimaan karyawan dalam suatu perusahaan”.

(Komunikasi Personal (R), Senin, 08 Juni 2020)

Dari informasi yang diperoleh dari karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman bekerja bahkan kurang tertarik pada pekerjaannya serta kurang memiliki antusias yang tinggi pada pekerjaannya, hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja dimana kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja yaitu: tertarik pada pekerjaannya, nyaman bekerja, memiliki antusias tinggi, memiliki peluang untuk maju menurut Darmawan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi suatu perusahaan kepuasan kerja sebenarnya

sangatlah penting. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, cenderung akan lebih semangat dalam bekerja serta dapat bekerja secara efektif dan menikmati dan mencintai pekerjaannya.

Karyawan yang merasa cocok dengan organisasi, pekerjaan, rekan kerja, dan atasannya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Konsekuensi dari ketidakpuasan dan sikap kerja negatif karyawan adalah kemangkiran, turnover, perilaku kontraproduktif. Hasibuan (dalam Kinanti, 2012), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinan, Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut As'ad (2004) dalam Tasema (2018), dijelaskan bahwa gejala-gejala ketidakpuasan adalah sebagai berikut: kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidak hati-hatian, Ketidaksediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahnya. karyawan juga pada saat bekerja yang berada di tempat kerja tidak akan terlepas dari beban kerja yang diberikan oleh atasannya.

Beban kerja yang diberikan oleh atasan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dalam proses pengerjaannya serta gaji yang diperolehnya. Bukan hal yang mudah untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung-jawab dalam bekerja

sehingga dibutuhkan simbiosis mutualisme antara SDM dengan perusahaan yaitu dengan memperhatikan aspek-aspek kemanusiaan diantaranya adalah psychological well-being atau yang lebih di kenal psychological well-being pada karyawan.

Perusahaan harus mampu memelihara karyawannya dengan cara-cara inovatif untuk memanfaatkan dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada karyawan. Psychological well-being seorang karyawan merupakan kapasitas psikologi ditinjau dari sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Perusahaan dapat melakukan berbagai macam praktik seperti: memperbaiki kondisi kerja, memperlebar cakupan tunjangan kesehatan keluarga dengan melakukan penggantian biaya asuransi dan biaya pendidikan serta menawarkan layanan konsultasi, Robbins (dalam Wicaksono A. 2008).

Perusahaan dituntut untuk dapat mengelolah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan. Mengola sumber daya manusia atau tenaga kerja bukanlah hal yang mudah, karena tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan alat atau mesin pabrik, masing-masing dari mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Berdasarkan hal tersebut, maka setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai perhatian segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan tenaga kerja.

Well-being merupakan konsep kesehatan mental, dimana dalam kesehatan mental terbagi menjadi tiga komponen wellbeing, yaitu subjective well-being, psychological well-being dan workplace wellbeing (Page & Vella-Brodrick, 2009). Tingkat psychological well-being yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya Ryff & Singer (dalam Tenggara H. dkk, 2008). Menurut Ryff (dalam Tanujaya. W, 2014) untuk dapat dikatakan memiliki psychological well-being yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Ryff (1989) mengatakan bahwa psychological well-being merupakan keadaan di mana seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhannya untuk menjadi sehat secara psikologis. Walaupun setiap karyawan sudah terpenuhi haknya yaitu memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak mampu mencukupi kebutuhannya dengan baik. Tingkat psychological well-being pada karyawan yang lebih baik

dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penguasaan lingkungan kerja.

Ryff (1989) menjelaskan psychological well-being sebagai suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang yang digambarkan melalui enam dimensi. Dimensi tersebut meliputi penerimaan diri (self acceptance), hubungan positif dengan orang lain (positive relations with others), memiliki tujuan hidup (purpose in life), mandiri (autonomy), mampu mengendalikan lingkungan (environmental mastery), dan tumbuh secara personal (personal growth) Ryff, (1989). Pada kenyataannya, banyak karyawan yang kurang mampu melakukan penyesuaian dengan lingkungan baru dan teman baru dengan mudah.

Untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan psychological well-being sebagai data penelitian maka dilakukan wawancara kepada karyawan dan karyawan yang berstatus kontrak mengatakan sebagai berikut:

“Lumayan senang lah kak disini, kami masih bisa kerja di sini walaupun status sebagai karyawan kontrak, jika dibandingkan dengan orang-orang yang masih belum mendapatkan pekerjaan. Iya memang jika dipikirkan juga sebagai karyawan seperti kami ini kurang terjamin dari berbagai aspek yang berhubungan dengan karyawan, seperti masalah gaji yang kami terima hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari saja. Kemudian masalah jaminan pekerjaan kedepannya kami tidak mendapatkannya karena kondisi kekaryawanan kami. Sebagai seorang ibu rumah tangga saya hanya sebatas membantu suami dalam memenuhi kebutuhan saja, kalau hal-hal yang lain seperti masalah jenjang karir, keinginan untuk lebih meningkatkan potensi diri sendiri seakan bukan menjadi prioritas, di sabar-sabarkan ajalah kak.

(Komunikasi Personal (J), Senin, 8 Juni 2020)

“Sebenarnya yang namanya karyawan pasti ada enak dan tidak enaknya, sekalipun katanya kesejahteraan karyawannya difasilitasi perusahaan pasti ada juga keluhan tertentu. Memang klo saya sebagai karyawan yang saya alami berbanding terbalik dengan karyawan pada umumnya, seperti pekerjaan kami dilapangan ini, berangkat dari kantor penuh dengan tuntutan perusahaan akan sebuah target, tantangan di lapanganpun sangat besar, seperti saat berkendara, jumpain konsumen yang temperamen, jaminan dari perusahaan belum tentu kami dapatkan, beban kerja dengan apa yang di terima dari kantor, jika di pikirkan memang tidak sesuai. Tapiapa boleh buat, kadang tidak terpikirkan hanya bisa di jalani aja”.

(Komunikasi Personal (J), Senin, 8 Juni 2020)

Wawancara diatas menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki penerimaan diri, otonomi, dan pertumbuhan pribadi hal tersebut mempengaruhi psychological well-being dimana psychological well-being yang tinggi ditandai dengan terpenuhinya kondisi-kondisi psikologis pada beberapa dimensi utama yaitu penerimaan diri, hubungan-hubungan yang positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989). Huppert (2009), terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi psychological well-being, yaitu faktor sosial dan perkembangan otak, genetic, kepribadian, demokrafis, sosial ekonomi, serta faktor lain yang dapat mengembangkan intervensi yang dapat mengubah perilaku, pikiran dan motivasi sebagai metode yang dapat meningkatkan psychological well-being.

Menurut Ryff, 1989 (Lakoy, 2009), untuk dapat dikatakan memiliki psychological well-being yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti

hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Dagenais-Desmarais dan Savoie (2012) mengatakan bahwa psychological well-being di tempat kerja dibangun untuk menggambarkan pengalaman positif secara subyektif oleh individu di tempat kerja, terutama dengan pandangan eudaimonic, yaitu mampu merealisasikan potensi dirinya yang positif dalam pekerjaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang positif antara psychological well-being dengan kepuasan kerja, penelitian ini dilakukan oleh Andini (2008) pada petugas lapangan Suku Dinas Kebersihan Kec. Kalideres Jakarta Barat. Kemudian juga dilakukan oleh (Tasema. J, 2018) yang dimana hasilnya juga menunjukkan bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan antara psychological well-being dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “hubungan antara psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di kota Medan”. Hal ini dikarenakan psychological well-being dapat menciptakan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kehidupan karyawan. Karena pada saat bekerja karyawan akan menaruh harapan memperoleh kepuasan kerja setelah beban kerjanya telah terselesaikan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri (Robbins, 1996)

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan antara psychological well-being dan kepuasan kerja”, hal ini dikarena kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang dapat mempengaruhi kehidupan karyawan. Karena pada saat bekerja karyawan akan menaruh harapan memperoleh kepuasan kerja setelah beban kerjanya telah terselesaikan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri (Robbins, 1996).

Oleh karena hal tersebut peneliti ingin meneliti tentang “Hubungan antara psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di kota Medan”.

## C. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan serta pendalaman terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta psikologi sosial yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan psychological well-being bagi karyawan pada umumnya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan psychological well-being dengan kepuasan kerja.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan agar dapat meningkatkan pemahaman mengenai psychological well-being karyawannya serta memperhatikan psychological well-being karyawannya, salah satunya bisa dengan cara memberikan kesempatan untuk mengungkapkan keluhan atau masukan bagi perusahaan mengenai apa yang mereka sukai atau tidak dari perusahaan, karyawan dapat menuliskan pendapatnya kemudian dimasukkan kedalam kotak masukan. Dengan cara ini perusahaan dapat mengetahui hal hal apa saja yang menjadi perhatian karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil tindak lanjut terkait hal tersebut. Dan dengan cara ini mereka akan merasa lebih diperhatikan dan didengarkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan saran bagi instansi, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

### b. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan agar hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Psychological Well-Being

##### 2.1.1 Pengertian Psychological Well-Being

Menurut World Health Organization (WHO), gangguan psychological well-being dalam lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab paling menonjol dari berkurangnya keterlibatan kerja, ketidakhadiran dari tempat kerja dan pergantian karyawan dalam organisasi (Harnois & Gabriel, 2000). Menurut Ryff (dalam Epita, 2013) menjelaskan istilah Psychological well-being sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

Menurut Ryff (dalam Tanujaya.W, 2014) untuk dapat dikatakan memiliki psychological well-being yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Ryff (1989) mengatakan bahwa psychological well-being merupakan keadaan di mana seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhannya untuk menjadi sehat secara psikologis. Walaupun setiap karyawan sudah terpenuhi haknya yaitu memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak mampu mencukupi kebutuhannya dengan baik. Tingkat psychological well-being pada karyawan yang lebih baik dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penguasaan lingkungan kerja.

Savoie (dalam Rahayu. P. dkk, 2018) mengatakan bahwa psychological well-being di tempat kerja dibangun untuk menggambarkan pengalaman positif secara subjektif oleh individu di tempat kerja, terutama dengan pandangan eudaimonic, yaitu mampu merealisasikan potensi dirinya yang positif dalam pekerjaan. Psychological well-being di tempat kerja ini merupakan psychological well-being yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan akan memiliki hasil yang lebih baik. Menurut Ryff (dalam Tanujaya.W, 2014), psychological well-being adalah sebuah konsep yang berusaha memaparkan tentang positive psychological functioning. Konsep well-being pada dasarnya banyak dikembangkan.

Carol Ryff, 1989 (Misero, 2010) mengoperasionalkan psychological well-being ke dalam enam dimensi utama, yaitu otonomi (autonomy), penguasaan lingkungan (envirolmental mastery), pertumbuhan diri (personal growth), hubungan positif dengan orang lain (positive relation with others), tujuan hidup (purpose in life), dan penerimaan diri (self acceptance)

Peranan psychological well-being dalam lingkungan pekerjaan tampak sangat penting. Cartwright dan Cooper (dalam Rahayu.P, 2018) mengungkapkan bahwa dampak dari psychological well-being dalam lingkungan pekerjaan pada karyawan, memiliki jangkauan yang luas terhadap organisasi, seperti absen dalam pekerjaan, penurunan produktivitas kerja, dan tingkat turnover yang tinggi.

### 2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Psychological Well-Being

Faktor-faktor yang mempengaruhi Psychological Well-Being seseorang antara lain (Ryff, 1989) :

a. Faktor Demografis, yang terdiri dari:

1. Usia

Ryff (1995) dalam Epita (2013) mengemukakan bahwa perbedaan usia mempengaruhi perbedaan dalam dimensi-dimensi Psychological well-being. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, begitu juga dengan dimensi hubungan positif dengan orang lain. Sebaliknya, dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan seiring bertambahnya usia, terutama terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir. Pada akhirnya, pada masa lanjut usia, seseorang terus mempertimbangkan hal-hal di masa lalu, dan tidak merasakan sensasi berkembang menuju masa depan. Dari sudut pandang yang positif, para lanjut usia cenderung menguasai lingkungan lebih baik dibandingkan kelompok usia lainnya.

## 2. Gender

Dalam penelitian Ryff (1995) dalam Epita (2013) ditemukan bahwa wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain dan dimensi pertumbuhan pribadi dibandingkan pria. Sebagai sosok yang digambarkan tergantung dan sensitif terhadap perasaan sesamanya, sepanjang hidupnya wanita terbiasa untuk membina keadaan yang harmonis dengan orang-orang di sekitarnya. Inilah yang menyebabkan mengapa wanita memiliki Psychological Well-Being yang tinggi dalam dimensi hubungan positif karena ia dapat mempertahankan hubungan yang baik dengan orang lain

## 3. Status Sosial Ekonomi

Data yang diperoleh dari Wisconsin Longitudinal Study memperlihatkan bahwa pendidikan tinggi dan status pekerjaan meningkatkan Psychological Well Being terutama pada dimensi penerimaan diri dan dimensi tujuan hidup (Ryff, 1995 dalam Epita (2013)). Dibandingkan dengan individu yang menempati kelas sosial rendah, individu yang menempati kelas sosial tinggi memiliki perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan masa lalu mereka, serta adanya rasa keterarahan dalam hidup.

## 4. Budaya

Ryff (1995) dalam Epita (2013) mengatakan bahwa sistem nilai individualisme dan kolektivisme memberi dampak terhadap Psychological well-being yang dimiliki suatu masyarakat. Budaya barat memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan otonomi, sedangkan budaya

timur memiliki nilai yang tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain

b. Evaluasi terhadap Pengalaman Hidup

Ryff (1989) dalam Epita (2013) mengemukakan bahwa Psychological well-being seseorang dapat dipengaruhi oleh pengalaman hidup tertentu, yang mencakup berbagai bidang dalam berbagai periode kehidupan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ryff dan Essex (1992) mengenai pengaruh interpretasi dan evaluasi individu pada pengalaman hidupnya terhadap kesehatan mental. Hasil menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi diri berpengaruh pada Psychological well-being seseorang, terutama dalam dimensi penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan hubungan yang positif dengan orang lain. Mekanisme evaluasi diri yang dikemukakan oleh Rosenberg (dalam Ryff & Essex, 1992), antara lain:

1. Mekanisme perbandingan sosial (social comparison), dimana individu mempelajari dan mengevaluasi dirinya dengan membandingkan dirinya terhadap orang lain, yang mengarah pada evaluasi diri positif, negatif, atau netral, bergantung pada standar perbandingan yang digunakan, yang dalam hal ini biasanya adalah orang atau kelompok referensi.
2. Mekanisme perwujudan penghargaan (reflected appraisal), mengemukakan bahwa individu dipengaruhi oleh sikap orang lain terhadap dirinya, sehingga lama-kelamaan ia akan memandang dirinya sendiri sesuai dengan pandangan orang lain. Dengan kata lain, feedback yang dipersepsikan dari

significant others selama mereka mengalami suatu pengalaman hidup tertentu merupakan suatu mekanisme evaluasi diri.

3. Mekanisme persepsi diri terhadap tingkah laku (behavioral self-perceptions), yang merupakan kecenderungan, kemampuan dan kompetensi seseorang dengan cara mengobservasi tingkah lakunya sendiri, dimana individu yang mempersepsikan perubahan positif diharapkan dapat memandang pengalaman secara lebih positif sehingga menunjukkan penyesuaian diri yang baik.
4. Mekanisme pemusatan psikologis (psychological centrality), mengemukakan bahwa terdapat komponen konsep diri yang lebih terpusat dari komponen lain, dimana semakin terpusat suatu komponen, maka pengaruhnya semakin besar terhadap konsep diri. Oleh karena itu, untuk memahami dampak dari pengalaman hidup terhadap Psychological well-being maka harus dipahami pula sejauh mana peristiwa dan dampaknya mempengaruhi komponen utama atau komponen perifer dari konsep diri seseorang. Jika pengalaman tersebut hanya mempengaruhi komponen yang bersifat utama, maka mekanisme perbandingan sosial perwujudan penghargaan, dan persepsi diri kurang berpengaruh terhadap Psychological well-being. Sebaliknya, jika suatu pengalaman hidup mempengaruhi komponen inti dari konsep diri, maka mekanisme perbandingan sosial perwujudan penghargaan, dan persepsi diri sangat berpengaruh terhadap Psychological well-being.

### 2.1.3. Dimensi Psychological Well Being

Ryff (dalam Tasema, 2018) memaparkan enam aspek dari Psychological well-being, yaitu:

#### a. Penerimaan diri (self acceptance)

Sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengetahui dan menerima aspek aspek diri, termasuk kualitas yang baik atau yang kurang baik, serta pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau.

Nilai yang tinggi: memiliki sikap positif terhadap diri, mengakui dan menerima multi aspek aspek diri termasuk kualitas yang bagus dan yang buruk, merasa positif terhadap kehidupan yang sudah lalu.

Nilai yang rendah: merasa tidak puas dengan diri, merasa dikecewakan dengan apa yang terjadi di masa lalu, merasa bermasalah dengan beberapa kualitas personal, ingin menjadi berbeda dari dirinya pada saat ini.

#### b. Relasi positif dengan orang lain (positive relation with others)

Memiliki hubungan yang hangat, saling memuaskan dan mempercayai sesama. Memiliki kemampuan untuk berempati, merasakan, dan berhubungan akrab. Menunjukkan afeksi dan mampu untuk terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam dan beridentifikasi dengan orang lain.

Nilai yang tinggi: memiliki kehangatan, kepuasan, hubungan terpercaya dengan orang lain, merasa peduli dengan kesejahteraan orang lain, memiliki kemampuan empati, afeksi, dan intimasi yang kuat, mengerti, memberi dan menerima dalam hubungan antar manusia.

Nilai yang rendah: memiliki sedikit hubungan dengan orang lain yang dekat dan dapat dipercaya, sulit untuk hangat, terbuka, dan peduli terhadap orang lain, terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal, tidak berniat membuat kompromi untuk mempertahankan ikatan dengan orang lain.

c. Otonomi (autonomy)

Kemampuan individu untuk menjadi unik dan berbeda, mandiri sekalipun berbeda dengan hal lazim. Dapat membuat keputusan sendiri dan mandiri, mampu menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara cara tertentu. Dapat mengatur perilaku dari dalam serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

Nilai yang tinggi: bisa mengambil keputusan sendiri (self-determinent) dan independen, dapat menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara tertentu, mengatur perilaku dari dalam diri, mengevaluasi diri dengan standar personal.

Nilai yang rendah: peduli dengan perkiraan dan evaluasi orang lain, bergantung kepada penilaian orang lain untuk membuat keputusan yang penting, mengkonfirmasi tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu.

d. Penguasaan lingkungan (environmental mastery)

Kemampuan individu untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya. Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengontrol aturan aturan kompleks dalam aktivitas aktivitas eksternal, dapat memanfaatkan dengan efektif kesempatan

kesempatan yang ada disekeliling, mampu memilih atau menciptakan hal hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

Nilai yang tinggi: memiliki perasaan bisa menguasai dan kompeten dalam menata lingkungan, mengontrol susunan kompleks aktivitas eksternal, penggunaan yang efektif terhadap peluang yang ada, mampu membuat atau memilih konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai personal.

Nilai yang rendah: memiliki kesulitan mengelola tugas sehari-hari, memiliki sedikit tujuan atau target, tidak mampu mengubah atau meningkatkan konteks yang mengelilinginya, tidak menyadari peluang yang ada di sekeliling, kurang kontrol terhadap dunia luar.

e. Tujuan dalam hidup (purpose in live)

Memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan kontrol atas diri pribadi, merasakan makna dari kehidupan masa lalu dan sekarang, memegang keyakinan keyakinan yang mengarahkan pada tujuan hidup, memiliki tujuan dan sudut pandang dalam hidup.

Nilai yang tinggi: memiliki tujuan dalam hidup dan perasaan diarahkan, merasa adanya makna dalam kehidupan di masa datang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup, memiliki tujuan dan objektivitas untuk hidup.

Nilai yang rendah: kurang peka terhadap makna kehidupan, memiliki sedikit tujuan atau target, kurang peka terhadap arah, tidak melihat adanya tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki pandangan atau keyakinan yang memberikan makna pada kehidupan.

f. Pertumbuhan personal (personal growth)

Memiliki rasa untuk pengembangan diri yang berkesinambungan, melihat diri sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang, terbuka pada pengalaman pengalaman baru, menyadari potensi pribadi, melihat perkembangan diri dan perilaku diri dari waktu ke waktu, berubah dengan cara yang merefleksikan pengetahuan dan keefektifan.

Nilai yang tinggi: perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, kepekaan untuk menyadari potensi, mencari peningkatan pada diri dan perilaku dari waktu ke waktu, memiliki perubahan dalam cara yang merefleksikan pengetahuan diri dan efektivitas yang lebih banyak.

Nilai yang rendah: memiliki perasaan stagnan, kurang peka terhadap peningkatan atau perluasan dari waktu ke waktu, merasa bosan dan tidak tertarik pada kehidupan, merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku.

#### 2.1.4. Konsep tambahan atau penelitian mengenai variabel bebas

Menurut Ryff (1989) Psychological well-being adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat mengambil keputusan sendiri dan mengatur tingkah laku, dapat mengatur dan menciptakan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup remaja lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Ryff (1989) mendefinisikan konsep Psychological Well Being dalam enam dimensi, yakni dimensi penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Psychological well-being seorang individu, diantaranya adalah status sosial ekonomi, dukungan sosial, dan tingkat pendidikan. Ryff (dalam Ryan & Deci, 2001) mengemukakan bahwa status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan diri.

Peneliti sebelumnya yaitu Cindy F & Agoes (2016) dengan judul penelitian Hubungan Psychological well-being dengan Loneliness pada mahasiswa yang merantau dapat ditarik simpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Psychological well-being dengan loneliness pada mahasiswa yang merantau. Artinya jika psychological well-being mahasiswa tinggi maka perasaan loneliness yang dirasakan mahasiswa rendah. Sebaliknya, jika psychological well-being mahasiswa rendah maka perasaan loneliness yang dirasakan mahasiswa tinggi. Selain itu untuk setiap dimensi psychological well-being yaitu autonomy, personal growth, purpose in life, positive relation with others, self-acceptance, dan environmental mastery juga memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan loneliness. Artinya jika dimensi pada psychological well-being mahasiswa tinggi maka perasaan loneliness yang dirasakan mahasiswa rendah. Sebaliknya, jika dimensi pada psychological well-being mahasiswa rendah maka perasaan loneliness yang dirasakan mahasiswa tinggi.

Peneliti sebelumnya yaitu Bambang Nopiando (2012) dengan judul penelitian Hubungan antara Job insecurity dengan kesejahteraan psikologi pada karyawan outsurching diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada responden karyawan outsearching PT. Mitra pengusaha Indonesia cabang Kudus. Hal ini berarti munculnya job insecurity berhubungan dengan turunnya tingkat kesejahteraan psikologis pada diri responden.

Peneliti sebelumnya yaitu Natalia, A & Riyanti, B.P. (2008) Gambaran Psychological Well-Being pada Karyawan Kontrak di PT. X Hasil penelitian menunjukkan mayoritas psychological well-being karyawan kontrak di PT. X tergolong sedang. Bisa dikatakan mayoritas karyawan kontrak di PT.X mempunyai psychological well-being yang cukup baik. Hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti susah mencari pekerjaan di Indonesia, motivasi kerja karyawan kontrak yang tinggi, serta lingkungan kerja yang baik.

Peneliti sebelumnya yaitu Maulidina. NR & Nurtjahjanti H. (2016) dengan judul penelitian Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan Psychological Well-being Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang diketahui hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan psychological well-being, yang berarti bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah psychological well-being.

Peneliti sebelumnya yaitu Safitri Wulandari (2016) dengan judul penelitian Hubungan antara psychological well-being dan penyesuaian diri siswa kelas X SMK Santa Maria Jakarta diketahui bahwa hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Psychological Well Being dan penyesuaian diri. Hal ini berarti semakin tinggi psychological well-being individu maka akan semakin tinggi pula kemampuan individu untuk melakukan penyesuaian diri.

## 2.2. Kepuasan Kerja

### 2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja. Menurut Brayfield & Rothe (dalam Tasema, 2018) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja. Robbins & Judge (dalam Gawi.O, 2016) 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. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam

bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Laziefuna, 2009).

Darmawan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Howell dan Robert (dalam Tasema, 2018) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Terkait dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Anoraga, 2009). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian, 2008).

Sementara itu Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Luthans

(2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja.

Menurut Devi S. (2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi afektif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan hasil yang dirasakan dengan yang diinginkan. Kepuasan kerja diartikan sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, mereka umumnya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan mereka.

Kenneth and Yuki (2005) ada dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor "hygiene factors dan Satisfiers. Hygiene factors menitik beratkan kepada faktor yang menunjang langsung pekerjaan seperti halnya gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Sedangkan Satisfiers adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi.

Siegel dan Lane, (dalam Tanujaya.W, 2014) menerima batasan yang diberikan oleh Locke, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah: "The appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job values,

providing these values are congruent with or help fulfill one's basic needs". Secara singkat, karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Menurut Tiffin (Anoraga, 2009), kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Menurut Blum (Anoraga, 2009), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi perusahaan (Fatimah, N. Dkk. 2017).

### 2.2.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja menurut Brayfield and Rothe (dalam Tasema 2018), yaitu :

1. Tertarik pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat terjadi ketika karyawan merasa tertarik dengan pekerjaannya sehingga karyawan merasa adanya kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas yang dikerjakannya, karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan.
2. Nyaman bekerja. Karyawan yang nyaman bekerja dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka merasa dapat mengelola masalah-masalah yang dihadapi.
3. Memiliki antusias tinggi. Ketika karyawan sudah tertarik dan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, mereka akan memiliki antusias yang

tinggi untuk semakin melatih dirinya dengan memajukan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Memiliki peluang untuk maju. Karyawan yang memiliki antusias yang tinggi dalam dirinya, tentunya memiliki peluang dalam dirinya untk terus maju sehingga karyawan tersebut jauh lebih produktif.
- 5.

### 2.2.3. Konsep tambahan atau penelitian mengenai variabel tergantung

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Umar, 2008). Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang ada pada dirinya, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja (Gibson, 1996). Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat bekerja ketempat bekerjanya dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Robbins (2015) mengatakan karyawan yang bahagia menyebabkan karyawan lebih produktif. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan dapat bermanfaat karena karyawan yang puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap, dan tingkah laku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, dan faktor-faktor tersebut yang akan menentukan mengapa karyawan merasa puas atau tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor faktor: 1. Balas jasa yang layak dan adil 2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian 3. Berat ringannya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan 6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya 7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Peneliti sebelumnya yaitu Elinaulfa (2015) dengan judul penelitian Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan, kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin

tinggi motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja pada karyawan. Peneliti sebelumnya yaitu Andi dkk dengan judul penelitian Hubungan kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Japfa Comfed Indonesia Tbk unit Makassar dapat disimpulkan bahwa Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar, maka semakin tinggi organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Ryff (dalam Epita, 2013) menjelaskan istilah Psychological well-being sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Penelitian ini menggunakan teori psychological well-being dari Ryff & Keyes (1995), psychological well-being merupakan keadaan perkembangan potensi nyata seseorang yang mencakup dimensi subjektif, sosial, dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan. Ryff (dalam Tesema, 2018) menjelaskan psychological well-being sebagai suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang yang digambarkan melalui enam dimensi. Dimensi tersebut meliputi penerimaan diri

(self acceptance), hubungan positif dengan orang lain (positive relations with others), memiliki tujuan hidup (purpose in life), mandiri (autonomy), mampu mengendalikan lingkungan (environmental mastery), dan tumbuh secara personal (personal growth).

Menurut Ryff (dalam Tanujaya.W, 2014) untuk dapat dikatakan memiliki psychological well-being yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Savoie (dalam Rahayu.P.P & Salendy.A, 2018) mengatakan bahwa psychological well-being di tempat kerja dibangun untuk menggambarkan pengalaman positif secara subjektif oleh individu di tempat kerja, terutama dengan pandangan eudaimonic, yaitu mampu merealisasikan potensi dirinya yang positif dalam pekerjaan. Psychological well-being di tempat kerja ini merupakan psychological well-being yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan akan memiliki hasil yang lebih baik.

Kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan ditempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja. Lebih lanjut Brayfield and

Rothe (dalam Tesema, 2018) menjelaskan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu: tertarik pada pekerjaannya, nyaman bekerja, memiliki antusias tinggi, memiliki peluang untuk maju. Darmawan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Siegel dan Lane, (dalam Tanujaya.W, 2014) menerima batasan yang diberikan oleh Locke, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah: “The appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one’s basic needs”. Secara singkat, karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Menurut Blum (Anoraga, 2009), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Menurut Howell dan Robert (dalam Tasema, 2018) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Devi.S. (2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi afektif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan hasil yang dirasakan dengan yang diinginkan. Kepuasan kerja diartikan sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika

mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, mereka umumnya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan mereka.

Psychological well-being terkait erat dengan kepuasan kerja karyawan. Ryff (dalam Ryan & Deccy, 2001) mengemukakan bahwa status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan diri. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan psychological well being (Andini, 2008). Di Indonesia sendiri, penelitian mengenai hubungan positif antara psychological well-being dengan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Andini (2008) pada petugas lapangan Suku Dinas Kebersihan Kec. Kalideres Jakarta Barat.

Bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan seorang karyawan, karena karyawan bekerja dengan tujuan memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bahwa menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan well-being karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula well-being karyawan, begitu juga sebaliknya Simarmata (2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat Psychological Well-Being yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Semakin tinggi tingkat Psychological Well-Being yang dimiliki semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki, semakin rendah



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah ‘terdapat hubungan yang positif antara psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan’. Semakin tinggi psychological well-being maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan, semakin rendah psychological well-being pada karyawan maka semakin rendah pula kepusana kerja.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang bisa diukur dan cara pengukurannya berbeda-beda. Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variable) dan variabel tergantung (dependent variable). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (independent variable)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Psychological Well-Being.

2. Variabel Tergantung (dependent variable)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tergantung adalah (dependent variable) Kepuasan Kerja.

#### 3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Psychological Well-Being

Psychological well-being adalah kondisi individu yang ditandai dengan munculnya emosi yang positif seperti perasaan bahagia, senang, rasa percaya diri yang tinggi dan mempunyai motivasi dalam mengembangkan dirinya agar dapat membuat dirinya seperti yang dinginkannya. psychological well-being adalah

sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan untuk sendiri dan mudah menyesuaikan diri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhannya, memiliki tujuan hidup memiliki kemampuan untuk memaknai hidup dengan lebih baik, lebih bermakna, serta berusaha mengelolah dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

Variabel ini diukur dengan menggunakan dimensi dari psychological well-being, yaitu: penerimaan diri, relasi positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup, dan pertumbuhan personal yang dikemukakan oleh Ryff (1989).

## 2. Variabel Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat merupakan suatu kondisi yang diinginkan oleh karyawan yang dapat menjadikan karyawan merasa senang dan puas dengan pencapaiannya dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan dengan perasaan senang dari seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan tercapainya harapan yang diinginkan serta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan atas suatu pekerjaan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan aspek aspek kepuasan kerja yaitu: tertarik pada pekerjaannya, nyaman bekerja, memiliki antusias tinggi, dan memiliki peluang untuk maju menurut Brayfield and Rothe (dalam Tasema 2018).

## 3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan status karyawan kontrak yang bekerja pada bidang usaha retail yang terdapat di kota Medan.

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang memiliki suatu perjanjian kerja dengan waktu yang ditentukan dan sepakati bersama dengan pihak penyedia pekerjaan, dalam hal ini karyawan kontrak yang menjadi subyek penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja dalam bidang usaha retail. Usaha retail merupakan usaha yang bergerak dalam bidang jasa penyelia berbagai jenis kebutuhan rumah tangga.

### 3.4. Populasi dan sampel

#### 3.4.1. Populasi

Pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011). Karakteristik populasi yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja dalam bidang usaha penyelia berbagai kebutuhan rumah tangga, dimana populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan status kontrak, pada umumnya populasi dalam peneliitian ini memiliki ikatan kerja dengan waktu yang di tentukan selama 2 tahun, apabila karyawan memiliki hasil kerja yang bagus maka akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan perpanjangan kontrak dari penyedia pekerjaan atau perusahaan, sekalipun pada umumnya karyawan yang bekerja dalam bidang usaha retail adalah karyawan kontrak akan tetapi di antara para karyawan, mereka juga terdapat karyawan dengan status karyawan tetap. Apabila karyawan dinilai dari pihak perusahaan memiliki kinerja yang baik maka tidak menutupi kemungkinan para karyawan kontrak bisa diangkat menjadi karyawan tetap dari perusahaan.

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi, populasi penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di perusahaan retail yang terdapat di kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang terdapat di Kota Medan, dimana dalam hal ini jumlah populasi tidak diketahui.

#### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik Non Probability Sampling, hal ini dikarenakan populasi yang diteliti tidak diketahui jumlah pastinya dan juga dalam teknik ini peneliti memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan Teknik Purposive Sampling berdasarkan kriteria yang menjadi acuan dan sudah ditentukan (Azwar, 2015). Kriteria dalam menentukan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik populasi yaitu karyawan kontrak pada usaha yang bergerak dalam bidang retail, sampel dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian di tentukan oleh peneliti yaitu dengan mengkhususkan dengan status karyawan kontrak dengan masa kerja yang di tentukan dan juga karyawan yang masih berada pada status traaning yang meliputi kasir, langsir, labeling, stokhis atau disebut dengan istilah crue. Adapun

penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sampel yang dikemukakan oleh Wibisono (2011), hal ini didasarkan pada pertimbangan jumlah populasi relatif besar dan tidak dapat teridentifikasi dengan pasti. Jumlah populasi yang masih dalam ukuran perkiraan dengan jumlah yang tak pasti, akan dilakukan penentuan populasi dengan rumus Wibisono (2011) Rumus dengan cara sebagai berikut:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2} \cdot \delta \cdot \sqrt{N}}{e}$$

Keterangan :

- N = jumlah sampel
- $\delta$  = standar deviasi populasi (pendugaan sampel dengan perwakilan  $0,5 \times 0,5 = 0,25$ )
- $Z_{\alpha/2}$  = nilai nilai dari tabel distribusi normal atas tingkat kepercayaan 95% = 1,96
- e = tingkat kesalahan 5%

Berikut hasil perhitungan sampel yang didapatkan :

$$n = \frac{(1,96) \cdot (0,25) \cdot \sqrt{N}}{0,05}$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan hasil pengumpulan data diatas, maka dapat diketahui jumlah sampel sebesar 96,04. Jumlah responden dibulatkan menjadi 100 orang, oleh karena itu responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan kontrak yang terdiri dari kasir, langsir, labeling, stokhis atau disebut dengan istilah crue yang bekerja di perusahaan retail atau perusahaan jasa yang bergerak dalam penyelia berbagai kebutuhan rumah tangga yang terdapat di Kota Medan.

### 3.5. Prosedur Penelitian

### 3.5.1. Penyusunan Skala

#### 3.5.1.a. Skala Psychological well-being

Variabel ini diukur dengan menggunakan dimensi dari psychological well-being, yaitu: penerimaan diri, relasi positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup, dan pertumbuhan personal yang dikemukakan oleh Ryff (1989).

Tabel 3.1. Distribusi Item Psychological well-being sebelum uji coba.

Aspek	Item		Total
	Favorabel	Unfavorabel	
Penerimaan Diri	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8	9
Relasi Positif Dengan Orang Lain	9, 11, 13, 15	10, 12, 14, 16	10
Otonomi	17, 19, 21, 23	18, 20, 22, 24	10
Penguasaan Lingkungan	25, 27, 29, 31	26, 28, 30, 32	10
Tujuan Dalam Hidup	33, 35, 37, 39	34, 36, 38, 40	10
Pertumbuhan Personal	41, 43, 45, 47	42, 44, 46, 48	9
Total	24	24	48

#### 3.5.1.b. Skala Kepuasan Kerja

Variabel ini diukur dengan menggunakan aspek aspek kepuasan kerja yaitu: tertarik pada pekerjaannya, nyaman bekerja, memiliki antusias tinggi, dan memiliki peluang untuk maju menurut Brayfield and Rothe (dalam Tasema 2018).

Tabel 3.2. Distribusi item Kepuasan Kerja sebelum uji coba.

Aspek	Item		Total
	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Penerimaan Diri	1, 5, 7	2, 4, 8	6
Relasi Positif Dengan Orang Lain	9, 11, 13, 15	12, 14	6
Otonomi	17, 19, 23	20, 24	5
Penguasaan Lingkungan	25, 29, 31	26, 28, 30	6
Tujuan Dalam Hidup	33, 35, 37	24, 36, 38, 40	7
Pertumbuhan Personal	41, 43, 45, 47	42, 44, 46, 48	8
Total	20	18	38

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur pada 50 orang karyawan kontrak di kota Medan. Uji coba skala ini dilakukan pada 22 agustus 2020. Dari hasil uji coba yang dilakukan peneliti, mendapat hasil sebagai berikut:

a. Skala Psychological well-being

Dari hasil perhitungan komputerasi melalui program SPSS for Windows Release 17, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala Psychological well-being sebesar 0,934 dan terdapat 10 item yang gugur. Sehingga blue print setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Distribusi Item Psychological well-being setelah uji coba.

Aspek	Item		Total
	Favorabel	Unfavorabel	
Penerimaan Diri	1, 3, 5	2, 4, 6	6
Relasi Positif Dengan Orang Lain	7, 9, 11, 13	8, 10	6
Otonomi	15, 17, 19	12, 14	5
Penguasaan Lingkungan	21, 23, 25	16, 18, 20	6

Tujuan Dalam Hidup	27, 29, 31	22, 24, 26, 28	7
Pertumbuhan Personal	33, 35, 37, 38	30, 32, 34, 36	8
Total	20	18	38

#### b. Skala Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan komputerasi melalui program SPSS for Windows Release 17, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala Kepuasan Kerja sebesar 0,904 dan terdapat 19 item yang gugur. Sehingga blue print setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Distribusi item Kepuasan Kerja setelah uji coba

Aspek	Item		Total
	Favorabel	Unfavorabel	
Tertarik Pada Pekerjaannya	1, 3, 5	2, 4, 6, 8	7
Nyaman Bekerja	7, 9	10, 12	4
Memiliki Antusias Tinggi	11, 13, 15	14, 16, 18	6
Memiliki Peluang Untuk Maju	17, 19	20, 21	4
Total	10	11	21

#### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dengan metode survei dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis.

Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (attitude statement). Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan dan tiap-tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item favourable dan item unfavourable. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

### 3.7. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.7.1. Validitas alat ukur

Azwar (2010) mengatakan bahwa validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten, digunakan teknik komputasi korelasi antara setiap item dengan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan. Dengan menggunakan content validity berdasarkan isi dari item yang akan dilakukan untuk mengetahui item-item yang sudah dikerjakan. Konsistensi internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing-masing item dengan skor total dengan menggunakan bantuan dari pembimbing (profesional judgment).

#### 3.7.2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas sering diartikan sebagai keterpercayaan, keterampilan, keterandalan, keajegan, kestabilan, dan konsistensi. Meskipun reliabilitas sering diartikan dalam bermacam-macam konsep, tetapi ide dasar yang terdapat pada konsep reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan dari hasil pengukuran (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur, uji coba ini dilakukan pada hari 22 Agustus 2020. Uji coba alat ukur ini dilakukan peneliti bagi karyawan kontrak di kota Medan, waktu yang digunakan peneliti dalam proses selama uji coba alat ukur dilakukan selama tiga hari, kemudian peneliti mengolah data yang diberikan responden dengan menggunakan SPSS for Windows Release 17.

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data tersebut yaitu pada variabel independen dalam penelitian ini diperoleh Alpha cronbach's sebesar 0,904. kemudian pada variabel dependen penelitian ini diperoleh Alpha cronbach's sebesar 0,934. Dari analisis data pada akhirnya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini jumlah item untuk variabel dependen sebanyak 10 item dan untuk variabel independen sebanyak 19 item.

### 3.8. Diskriminasi Item

Teknik diskriminasi skala yang dikembangkan oleh Edwards dan Kilpatrick (1948 Aswar, 2010) merupakan salah satu contoh pengembangan skala sikap yang dalam prosedur penskalaannya menggunakan kombinasi kedua pendekatan terdahulu, yaitu pendekatan stimulus dan pendekatan respons.

Pengembangan skala dengan teknik ini dimulai dengan cara yang serupa sebagaimana prosedur penskalaan metode interval tampak setara, yaitu berawal dari suatu kumpulan pernyataan sikap yang berjumlah besar telah dipilih menurut kriteria – kriteria item yang baik (yang ditulis sesuai dengan kaidah penulisan item skala sikap). Kumpulan pernyataan tersebut diberikan kepada suatu kelompok panel penilai yang diminta memberikan pertimbangan (judgment) mereka mengenai derajat favorabel atau derajat tidak favorabel setiap pernyataan dengan cara menempatkan setiap pernyataan pada salah satu kategori yang merupakan interval dalam kontinum Psikologis.

Metode Likert, responden uji coba ini bertindak sebagai responden yang menyatakan kesetujuan atau ketidak setujuan mereka terhadap isi setiap pernyataan sikap yang disajikan. Respon mereka dapat dinyatakan dalam empat kategori jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), Tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) selanjutnya dilakukan penilaian untuk setiap butir pernyataan sesuai dengan format nilai berdasarkan skor-skor yang telah ditentukan untuk setiap respon jawaban.

Butir-butir setiap pernyataan dapat diterima bila indeks diskriminasi item  $\geq 0,300$  dan butir item skala akan gugur bila indeks diskriminasi item  $< 0.300$ . Butir-butir item yang dinyatakan gugur tidak digunakan dalam penelitian (Arikunto, 2010).

### 3.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik inferensial yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah ada. Sebelum melakukan teknik analisis data, dilakukan analisis uji asumsi.

#### 3.9.1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilai nya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program SPSS for Windows Release 17.
- b. Uji Linieritas, merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang positif antara psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan mengikuti garis linier atau tidak, dengan menggunakan program komputer SPSS for windows Release 17.

#### 3.9.2. Uji Hipotesa

Uji hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah corelation dengan menggunakan program komputer SPSS for Windows Release 17. Analisis data bertujuan untuk melihat “hubungan antara Psychological Well-Being dan

Kepuasan Kerja pada karyawan kontrak”. Data yang ada diuji terlebih dahulu sehingga memenuhi asumsi normalitas dan juga linearitas. Kemudian, peneliti menganalisis data dengan menggunakan teknik corelation. Teknik ini digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara Psychological well-being dan Kepuasan Kerja pada karyawan kontrak. Untuk melakukan analisis ini, peneliti juga menggunakan program SPSS for Windows Release 17.

□□ : Terdapat hubungan antara Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja pada karyawan kontrak di kota Medan.

□□ : Tidak terdapat hubungan antara Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja pada karyawan kontrak di kota Medan.

### 3.10. Interpretasi Kekuatan Hubungan antar Variabel

Interpretasi kekuatan hubungan antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang di teliti dalam penelitian ini yaitu psychological well-being dengan kepuasan kerja. Menurut Sarwono, J (2009), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel interpretasi kekuatan hubungan antar variabel dibawah ini:

Tabel 3.6. Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel

NO	Interval Korelasi Ganda (Nilai R)	Tingkat Korelasi
1	0	Tidak ada korelasi
2	0.00 – 0.25	Korelasi sangat lemah
3	0.25 – 0.50	Korelasi cukup
4	0.50 – 0.75	Korelasi kuat
5	0.75 – 0.99	Korelasi sangat kuat
6	1	Korelasi sempurna