

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era industri 4.0 memaksa para pelaku bisnis dan UMKM, untuk terus bertransformasi melalui media digital. Transformasi digital yang masif, menjadikan bisnis – bisnis berbasis *online* meningkat. Hal ini berpengaruh pada meningkatnya bisnis di bidang logistik, karena sebagian besar bisnis *online* melakukan pengiriman barangnya melalui ekspedisi logistik. Menurut data dari Asosiasi Logistik Indonesia (2023), bisnis logistik terus mengalami pertumbuhan yang signifikan, dengan lebih banyaknya bisnis – bisnis *online* yang berkembang, dan ikut menggunakan bidang logistik menjadi bagian dari proses bisnisnya. Menurut data CNBC Indonesia, bisnis di bidang logistik meningkat sebanyak 5-8 persen pada tahun 2023, hal ini menandakan bahwa sektor logistik terus mengalami pertumbuhan pasca pandemi covid 19 (CNBC Indonesia, 2023)

PT X Logistik merupakan salah satu anak perusahaan milik PT Y *Group*, yang bergerak dalam bidang logistik. Ada beberapa sektor bisnis yang menjadi fokus dari X Logistik, salah satunya adalah X *Express*. X *Express* merupakan jasa layanan pengiriman barang, yang saat ini melayani ekspedisi pengiriman barang berbasis *cargo* kereta, mulai dari dokumen, barang kecil, sepeda motor, tanaman dan pengiriman hewan.

Sektor logistik yang terus meningkat di Indonesia, berpengaruh pada meningkatnya beban kerja pada karyawan di X Logistik. Hal lain yang juga berpengaruh pada meningkatnya beban kerja adalah berubahnya jam kedatangan kereta. Kereta – kereta yang akan membawa barang – barang kiriman, jadwalnya berubah per bulan Juli 2023. Pada perubahan grafik perjalanan kereta api (GAPEKA) Juli 2023, perubahan tidak hanya pada jam kedatangan dan keberangkatan, namun juga pada jalur kereta yang membuat beberapa kereta tidak mendapatkan peron, sehingga menyulitkan pekerja untuk menaikkan ataupun menurunkan barang terutama motor. Beberapa kereta *cargo* bahkan hanya memiliki waktu tunggu yang singkat saat berhenti transit, sehingga menjadikan pekerja harus lebih cepat melakukan bongkar muat barang.

Subjective well-being didefinisikan sebagai sebuah evaluasi kognitif dan afektif seseorang, dari kehidupannya secara menyeluruh, evaluasi yang dilakukan meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa yang sudah terjadi, serta penilaian kognitif tentang kepuasan dan pemenuhan hidup (Diener, 1984). Aspek – aspek dari *subjective well-being* menurut Diener (2003) terdiri dari dua aspek yaitu aspek kognitif dan afektif. Aspek kognitif dipisahkan pada dua bentuk, yaitu evaluasi global terhadap kepuasan hidup (*life satisfaction*), dan evaluasi terhadap kepuasan dengan domain tertentu (fokus pada salah satu penilaian bidang kehidupan). Aspek kepuasan hidup global ditandai dengan kepuasan hidup, pemenuhan (*fulfillment*), makna dalam

kehidupan (*meaning*) dan sukses. Aspek kepuasan hidup domain seperti puas terhadap keluarga (*family/marriage*), puas terhadap pekerjaan (*job*), puas terhadap kesehatan (*health*) dan waktu luang (*leisure*). Aspek afektif dapat dilihat dari banyaknya pengaruh positif (mengalami banyak emosi dan suasana hati yang menyenangkan) dan sedikitnya pengaruh negatif (mengalami beberapa emosi dan suasana hati yang tidak menyenangkan), yang muncul pada kehidupan seorang individu. Afek positif ditandai dengan seberapa sering seseorang merasa gembira (*joy*), kesenangan yang luar biasa (*happy*), kasih sayang (*love*) dan kepuasan hati (*contentment*). Afek negatif dapat dilihat dari seberapa sering seseorang merasa marah (*anger*), rasa cemas (*worry*), sedih (*sadness*), dan rasa tertekan (*stress*).

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan di PT X Logistik, maka karyawan memiliki waktu kerja yang berlebihan, yang seharusnya 8 jam perhari, mereka melakukan selama 10 bahkan sampai 12 jam setiap harinya. Hal ini menjadikan karyawan merasa adanya kelebihan pada jam kerja. Karyawan juga merasa insentif terutama terkait tunjangan kesehatan juga belum diterima dengan baik, sehingga tidak dapat menjamin untuk melakukan *claim – claim* BPJS. Karyawan juga mengeluhkan terkait kesulitan dalam membagi waktu dengan keluarga, serta adanya kecemasan dari karyawan yang shift malam terkait dengan kesehatan yang dimiliki karena harus menghirup udara malam setiap harinya. Karyawan juga mengeluhkan terkait dengan ketidakpuasaannya terhadap pekerjaannya, dimana untuk

kenaikan jabatan masih belum tentu dan terkadang hanya dilakukan satu tahun sekali dan hanya ada untuk satu orang. Optimisme dan harapan untuk hidup lebih baik, juga masih rendah, dikarenakan gaji yang diterima masih belum sesuai dengan harapan masing –masing, terutama ketika melihat angka dari UMR kota Yogyakarta, yang sudah tidak bisa lagi mengejar untuk membeli kebutuhan pokok, terutama tempat tinggal karena harganya yang sudah terpaut tinggi.

Kondisi yang demikian itu berdampak pada aspek psikologis karyawan yang bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat afek negatif tinggi dan rendahnya afek positif, akan cenderung didominasi dengan pengaruh – pengaruh negatif ketika bekerja. Karyawan akan merasa terbebani dan menganggap pekerjaan sebagai beban yang berat, dan bukan hal yang menyenangkan. Karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya, akan berpengaruh pada kinerjanya terutama hasil kerja yang ditampilkan. Hal ini akan berdampak pada efektifitas organisasi, terutama ketika melakukan aktifitas bongkar muat barang. Rendahnya optimisme dan harapan hidup, juga berpengaruh pada kepuasan hidup global yang dimiliki karyawan, yang dapat berdampak pada kehidupannya secara menyeluruh. Tingginya afek negatif dan rendahnya afek positif, serta tidak puasnya karyawan dengan aspek domainnya yaitu pekerjaa, dan kehidupannya terutama untuk kehidupan yang lebih baik, maka dapat diindikasikan bahwa karyawan memiliki *subjective well-being* yang rendah.

Subjective well-being didefinisikan sebagai sebuah evaluasi kognitif dan afektif seseorang, dari kehidupannya secara menyeluruh (Diener, 1984). Evaluasi yang dilakukan meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa yang sudah terjadi, serta penilaian kognitif tentang kepuasan dan pemenuhan hidup (Diener, 1984). Menurut Neil dan Richard (2005), *subjective well-being* mengacu pada evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya termasuk di dalamnya penilaian kognitif, yang digambarkan dengan kepuasan hidup. Indikator perilaku yang muncul ketika individu memiliki tingkat *subjective well being* tinggi, yaitu pada aspek kognitif akan muncul kepuasan terhadap kerja, puas terhadap keluarga, puas terhadap kesehatan yang dimiliki dan mampu menikmati waktu luang Agustin dan Friyeni, (2016). Indikator lain yang juga muncul yaitu pada aspek afektif yang ditandai dengan perasaan gembira, memiliki kasih sayang yang tinggi, berkurangnya perasaan negatif seperti mudah marah, dan berkurangnya perasaan cemas (Myers dan Diener, 2005)

Penelitian Tovan dan Rauf (2020), mengungkapkan bahwa *subjective well-being* berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *subjective well-being*, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *subjective well-being* tinggi, akan berdampak pada performa kerja yang ditampilkan, tingkat absensi yang rendah, stres kerja yang rendah, dan target yang dapat tercapai sesuai dengan tugas yang diberikan (Diener dkk, 2005),

Diener (2009) mengatakan bahwa, seorang individu yang memiliki *subjective well-being* rendah, maka individu tersebut akan cenderung menganggap bahwa permasalahan yang sedang dihadapinya, merupakan kejadian yang tidak menyenangkan baginya, akibatnya muncul emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi, serta kemarahan dan akan berpengaruh pada performanya dalam bekerja. Penelitian Sahai dan Mahapatra (2020), mengemukakan bahwa *subjective well-being* rendah berdampak pada kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut menarik diri dari lingkungan sosial di tempat kerja, kurang kreatif dan memiliki tingkat produktifitas yang rendah.

Menurut Diener (2005), faktor yang memengaruhi *subjective well-being* salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Mishra (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap, yang merupakan akumulasi dari tiga area spesifik, yaitu pekerjaan itu sendiri, karakteristik individu dan hubungan individu dengan orang lain di luar pekerjaan. Ketiganya merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu sama lain, dan tidak bisa dipisahkan. Indikator perilaku dari kepuasan kerja, dapat dilihat dari upah yang diterima karyawan dipandang sebanding dengan usaha yang diberikan, adanya promosi atau kenaikan jabatan, adanya pengawasan ataupun supervisi dari

atasan, dan rekan kerja yang kooperatif dalam membangun hubungan antar sesama karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiasih (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*, semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi *subjective well-being* yang dimiliki. Penelitian dari Calaguas (2017), juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menunjang *subjective well-being* dari karyawan. Kepuasan akan pekerjaan yang dimilikinya, akan membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan. Dampak yang ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki kepuasan kerja menurut Calaguas (2017), adalah tingginya komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat membangun kerjasama yang baik dengan tim kerjanya, dapat menjalin komunikasi dengan rekan kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Shimazu dkk. (2015) menyebutkan, terdapat faktor lain yang memengaruhi *subjective well-being* pada karyawan yaitu *work engagement*. *Work engagement* didefinisikan dengan tingginya level energi yang dimiliki, dan identifikasi yang kuat akan suatu pekerjaan, sedangkan kebalikannya yaitu *burnout*, merupakan kombinasi antara rendahnya energi dan miskinnya identifikasi (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif, terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang ditandai dengan adanya *vigor, dedication, absorption* (Schaufeli dkk., 2002). *Vigor* merupakan semangat yang ditandai dengan tingkat energi dan

ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upayanya untuk pekerjaan, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, tantangan, dan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. *Absorption* merupakan suatu bentuk konsentrasi yang penuh dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berjalan cepat dan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya (Schaufeli dkk., 2002). *Work engagement* menyebabkan pekerja yang terlibat, mengeluarkan energi tinggi, dan merasa senang dan asyik dengan pekerjaan yang dilakukannya. Bagi pekerja yang *engage*, bekerja adalah menyenangkan dan hiburan, mereka tergerak dari dalam dirinya untuk bekerja (Bakker dkk., 2008).

Penelitian dari Muthmainnah (2017), mengungkapkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif terhadap *subjective well-being*. Semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki seseorang, maka akan tinggi pula tingkat *subjective well-being* yang dimilikinya. Penelitian dari Zalewska (2020), mengungkapkan bahwa *work engagement* berpengaruh dalam meningkatkan *subjective well-being*, bahkan pada kesehatan mental seorang karyawan. Penelitian di atas menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, individu tersebut akan mengeluarkan tenaga, dedikasi dan akan berkonsentrasi penuh ketika bekerja. Dampak yang menandakan bahwa karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi adalah

dapat bekerja dengan penuh konsentrasi dan sulit untuk terganggu oleh hal lain, sehingga karyawan memiliki dedikasi dan bekerja tanpa tekanan. Karyawan dengan *work engagement* tinggi, dapat bekerja sesuai kemampuannya dan mampu memaksimalkan kinerja yang dimilikinya, sehingga berdampak pada tingkat loyalitas yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kedua variabel yang akan dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja dan *work engagement*. Kedua variabel tersebut berhubungan positif dengan *subjective well-being* karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka diprediksi ia akan memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi. Karyawan dengan *work engagement* tinggi, juga dapat diprediksikan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi. *Work engagement* dan kepuasan kerja akan menjadi variabel bebas, yang pengaruhnya akan diukur terhadap *subjective well-being* karyawan. Kedua variabel tersebut juga akan diukur mana yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *subjective well-being* karyawan PT X Logistik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan *work engagement* terhadap *subjective well-being* pada karyawan PT X Logistik.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan *work engagement* terhadap *subjective well-being* pada karyawan PT X Logistik.

C. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan serta pemikiran baru terkait ilmu psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi, yang kaitanya dengan pentingnya tingkat *subjective well-being* bagi karyawan.
- b. Mampu menjadi acuan akademisi dan praktisi psikologi, terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi, untuk mengkaji lebih lanjut terkait pentingnya *subjective well-being* karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan:

- a. Menjadi acuan bagi karyawan agar mampu meningkatkan tingkat *subjective well-being* yang dimilikinya, terutama dengan meningkatkan *work engagement* dan kepuasan kerjanya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan, terutama pada divisi *human capital*, yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, dengan mengembangkan program – program pengembangan karyawan untuk meningkatkan tingkat *subjective well-*

beingnya, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, melakukan supervisi yang tepat dan berkala, serta menekankan *core value* dan budaya perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan *subjective well-being* sebagai variabel tergantung yaitu:

1. Penelitian dilakukan oleh Anggraini (2018), penelitian terkait dengan hubungan antara kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* pada karyawan PT POS Indonesia. Penelitian di atas dengan penelitian ini, sama-sama menggunakan *subjective well-being* sebagai variabel tergantung. Namun penelitian tersebut berbeda pada variabel bebasnya, yang hanya menggunakan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan *work engagement* sebagai variabel bebas.
2. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ayu dan Nurani (2023), penelitian tentang peran kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* pada karyawan borongan dan harian. Penelitian di atas berbeda dengan penelitian ini, dimana variabel bebas yang digunakan hanya kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan *work engagement* sebagai variabel bebas. Subjek yang digunakan pada

penelitian tersebut adalah karyawan borongan dan harian, sedangkan pada penelitian ini subjeknya adalah karyawan kontrak dan tetap.

3. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Shaleh (2016), penelitian terkait dengan pengaruh *work engagement* terhadap *subjective well-being*. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini, dimana variabel bebas yang digunakan hanya menggunakan satu variabel yaitu *work engagement*, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *work engagement* dan kepuasan kerja.
4. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Lili dan Prahara (2023), penelitian terkait pengaruh *work engagement* terhadap *subjective well-being* pada ibu yang bekerja. Penelitian ini berbeda dengan penelitian tersebut, dimana variabel bebas yang digunakan pada penelitian tersebut hanya *work engagement*, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan *work engagement*. Subjek yang disasar juga berbeda, dimana penelitian tersebut menyasar ibu yang bekerja, sedangkan penelitian ini menyasar pada karyawan X Logistik.
5. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Calaguas (2017), tentang hubungan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada guru dari berbagai institusi pemerintahan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini, dimana penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan *work*

engagement. Subjek yang diteliti juga berbeda dimana penelitian tersebut meneliti guru, sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan X Logistik.

E. Landasan Teori

1. *Subjective Well-Being*

a. Pengertian *Subjective Well-Being*

Subjective well-being didefinisikan sebagai sebuah evaluasi kognitif dan afektif seseorang, dari kehidupannya secara menyeluruh, evaluasi yang dilakukan meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa yang sudah terjadi, serta penilaian kognitif tentang kepuasan dan pemenuhan hidup (Diener, 1984). Diener (2003) mengungkapkan bahwa *subjective well-being* adalah proses penilaian individu terhadap hidupnya, meliputi penilaian secara kognitif dan secara afektif yang merupakan salah satu prediktor kualitas hidup individu. Individu yang mempunyai *subjective well-being* tinggi akan memiliki banyak emosi menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, hal tersebut dapat dilihat ketika individu berada di dalam lingkungannya (Diener, 2003).

Neil dan Richard (2005), mengungkapkan *subjective well-being* mengacu pada evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya, termasuk di dalamnya penilaian kognitif, yang digambarkan dengan kepuasan hidup. Seseorang juga melakukan evaluasi afektif yang terdiri dari perasaan positif dan perasaan negatif. Individu dengan tingkat *subjective well-being* tinggi, akan merasa puas pada kondisinya saat ini, dan mampu

untuk mengelola emosi negatif dan positifnya dengan baik. *Subjective well-being* merupakan kata lain dari bahagia, dan para peneliti lebih menyukai *subjective well-being* sebagai istilah bahagia.

Menurut Diener (2009), *subjective well-being* adalah suatu bentuk evaluasi baik kognitif maupun afektif, terhadap pengalaman dalam hidupnya. Evaluasi ini mencakup reaksi emosional terhadap kejadian yang dialaminya, serta penilaian kognitif terkait kepuasan dan pemenuhan. *Subjective well-being* adalah suatu konsep umum yang mencakup emosi yang menyenangkan, tingkat suasana hati negatif yang rendah, dan kepuasan hidup yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* merupakan suatu bentuk evaluasi menyeluruh dari kehidupan manusia, baik dari aspek kognitif maupun aspek afektif yang dilakukan seseorang dalam kehidupannya.

b. Aspek - aspek *Subjective Well-Being*

Menurut Diener dkk. (2003), menjelaskan bahwa terdapat empat aspek yang menyusun *subjective well-being*, yaitu kepuasan global, kepuasan domain, afek positif dan afek negatif, dimana aspek ini terbagi dalam dua aspek besar secara konseptual yaitu:

- 1) Aspek kognitif

Setiap individu membuat evaluasi yang lebih luas tentang kehidupannya, baik secara menyeluruh maupun domain (terbagi - bagi). Terdapat sejumlah komponen yang dapat dipisahkan dalam aspek kognitif, yaitu evaluasi global terhadap kepuasan hidup (*life satisfaction*), dan evaluasi terhadap kepuasan dengan domain tertentu (fokus pada salah satu penilaian bidang kehidupan). Aspek kepuasan hidup global ditandai dengan kepuasan hidup, pemenuhan (*fulfillment*), makna dalam kehidupan (*meaning*) dan sukses. Aspek kepuasan hidup domain seperti puas terhadap keluarga (*family/marriage*), puas terhadap pekerjaan (*job*), puas terhadap kesehatan (*health*) dan waktu luang (*leisure*).

2) Aspek Afektif

Aspek afektif dapat dilihat dari banyaknya pengaruh positif (mengalami banyak emosi dan suasana hati yang menyenangkan) dan sedikitnya pengaruh negatif (mengalami beberapa emosi dan suasana hati yang tidak menyenangkan), yang muncul pada kehidupan seorang individu. Afek positif ditandai dengan seberapa sering seseorang merasa gembira (*joy*), kesenangan yang luar biasa (*happy*), kasih sayang (*love*) dan kepuasan hati (*contentment*). Afek negatif dapat dilihat dari seberapa sering seseorang merasa marah (*anger*), rasa cemas (*worry*), sedih (*sadness*), dan rasa tertekan (*stress*).

Argyle (2001), membagi aspek *subjective well-being* menjadi dua komponen yaitu kognitif dan afektif. Namun diturunkan lagi menjadi empat Indikator yaitu:

- 1) Perasaan positif terdiri dari, kegembiraan, kepuasan, kebanggaan, kasih sayang, kebahagiaan dan ekstasi.
- 2) Perasaan negatif terdiri dari rasa bersalah dan malu, sedih, cemas dan khawatir, marah, stres, depresi, dan iri hati.
- 3) Kepuasan hidup global dikategorikan oleh kepuasan dengan kehidupan saat ini, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan masa depan, pandangan orang lain yang signifikan tentang kehidupan seseorang, dan keinginan untuk mengubah hidup.

Berdasarkan uraian di atas, maka aspek – aspek *subjective well-being* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori (Diener dkk, 2003), yang terdiri dari aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif terdiri dari kepuasan hidup domain (pekerjaan, keluarga, kesehatan) dan kepuasan hidup global (masa lalu, masa depan), sedangkan aspek afektif terdiri dari perasaan positif dan perasaan negatif.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi tingkat *subjective well-being* yang dimiliki individu adalah sebagai berikut:

1) Usia

Neil dan Shuman (2005), menyatakan bahwa ada kesenjangan antara tujuan hidup (harapan) dan keadaan seseorang. Kesenjangan ini dapat berkurang seiring bertambahnya usia. Kepuasan hidup cenderung menurun seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini menunjukkan bahwa usia seseorang, berpengaruh pada keadaan hidup dan *subjective well-beingnya*.

2) Kesehatan

Orang-orang dengan kondisi kesehatan yang buruk, akan mengabaikan kesehatannya ketika sedang melakukan evaluasi terhadap kepuasan hidup. Mereka lebih memilih untuk menggunakan strategi *coping* kognitif, untuk mempromosikan citra positif dari kondisi kesehatannya. Individu dengan kondisi kesehatan yang buruk, dapat dikatakan individu tersebut memiliki *subjective well-being* rendah, sedangkan jika kondisi kesehatannya baik, dapat diasumsikan bahwa individu tersebut memiliki *subjective well-being* yang tinggi (Neil & Shuman, 2005). Kesehatan yang buruk dianggap mempengaruhi tingkat *subjective well-being*, karena dianggap mengganggu pada pencapaian tujuan yang diinginkan dalam hidup.

3) Optimis

Individu yang optimis mengenai masa depan, merasa lebih bahagia dan puas akan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi

dirinya dengan cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan. Campton (2005) menyatakan bahwa *subjective well-being*, akan tercipta bila terdapat sikap optimis yang dimiliki oleh individu, namun sikap tersebut harus bersifat realistis.

4) Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif, akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang di dalamnya ada dukungan dan keintiman, akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik. Ariati (2010) yang menjelaskan bahwa orang dengan relasi sosial yang positif dapat meningkatkan *subjective well-being*, dengan cara membuat individu mampu mengembangkan harga diri (*self-esteem*).

5) Religiusitas

Individu yang memiliki tingkat kepercayaan terhadap religi yang tinggi, dianggap memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Neil dan Shuman (2005) mengungkapkan bahwa, religiusitas berpengaruh pada aspek kognitif, yang berpengaruh terhadap evaluasi kognitif yang merupakan titik awal dari kepuasan hidup. Kepuasan hidup inilah yang merupakan konsep dari *subjective well-being*.

6) Kepuasan Kerja

Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dianggap memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi. Robbin dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang didapatkan melalui hasil evaluasi karakteristiknya Diener (2005) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi emosi dan kognisi seseorang dalam berperilaku. Seseorang yang puas akan pekerjaannya, maka juga akan memiliki kehidupannya yang memuaskan.

7) *Work engagement*

Work engagement dianggap dapat meningkatkan *subjective well-being* dalam diri seseorang. Bakker dan Leither (2010), mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *engagement* kuat terhadap pekerjaannya, maka akan berantusias dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada performanya saat bekerja, sehingga karyawan akan merasa senang dan antusias tanpa merasa terbebani dan penuh tekanan. Dampak inilah yang menjadikan karyawan merasa sejahtera dan memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu usia, kesehatan, optimis, relasi sosial yang positif, religiusitas, kepuasan kerja,

dan *work engagement*. Dua faktor yang mempengaruhi *subjective well being* adalah *work engagement* dan kepuasan kerja, yang kemudian akan dijadikan fokus dalam penelitian ini sebagai variabel bebas.

2. Work Engagement

a. Pengertian *Work Engagement*

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan. *Work engagement* dicirikan dengan tingginya semangat, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli dkk., 2002). *Work engagement* yang tinggi, menyebabkan seorang individu dapat mengeluarkan energi yang tinggi, dan merasa senang dan asyik dengan pekerjaannya. Bagi pekerja yang *engage*, bekerja adalah hal yang menyenangkan dan merupakan suatu bentuk hiburan, sehingga mereka tergerak dari dalam dirinya untuk bekerja (Bakker, 2008).

Work engagement dikarakteristikan dengan tingginya level energi yang dimiliki oleh seorang karyawan, dan identifikasi yang kuat akan suatu pekerjaan, sedangkan kebalikan dari *work engagement* adalah *burnout*, merupakan kombinasi antara rendahnya energi dan miskinnya identifikasi (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* memiliki hubungan positif dengan kesehatan maupun kesejahteraan. *Work engagement* sangat berhubungan dengan *happiness* dan berkorelasi negatif pada absensi karyawan akibat sakit (Burke, 2010).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keadaan seorang karyawan memiliki penilaian yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang sedang dijalaninya.

b. Dimensi - dimensi *Work Engagement*

Menurut Scaufeli (2004), dimensi dari *work engagement* meliputi:

- 1) *Vigor* dimaknai sebagai semangat yang tinggi saat bekerja, tingginya energi yang dikeluarkan, kemampuan *resilience* ketika bekerja, kemauan untuk melakukan usaha, dan ulet saat menghadapi kesulitan
- 2) *Dedication* diartikan sebagai sebuah keterlibatan, antusiasme, serta adanya kesenangan terhadap tantangan dalam bekerja, antusias, inspiration, kebanggaan dan tantangan
- 3) *Absorption* mengarah pada tingkat penghayatan yang tinggi dan keseriusan terhadap suatu pekerjaan konsentrasi tinggi, perasaan asyik yang mendalam pada pekerjaan

Menurut Saputra dan Sasmoko (2018) *work engagement* mencakup empat dimensi yaitu:

1) *Physically Engage*

Dimensi ini membahas terkait dengan kemauan dan kemampuan seseorang untuk menjaga kesehatan, tubuh yang fit, dan ketahanan fisik untuk menunjang performa kerjanya sehari –hari.

2) *Intelectually Enagage*

Kemampuan individu dalam memaksimalkan fungsi berpikir yang dimiliki, yang mencakup kreatifitas, konsentrasi untuk menunjang kemampuannya ketika bekerja.

3) *Emotionally Engaged*

Kemampuan individu dalam memaksimalkan rasa bangga saat bekerja, senang dan memberikan dedikasi yang lebih kepada perusahaan, sehingga menunjang performa kerjanya.

4) *Spiritually Engaged*

Kemampuan dan kesediaan individu dalam meningkatkan rasa keyakinan, pengabdian atau panggilan, kasih sayang atau bermanfaat bagi orang lain, kebermaknaan hidup, untuk menunjang performa kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dimensi -dimensi dari *work engagement* yang dipilih dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Scaufeli dkk (2004), aspek *work engagement* terdiri dari *vigor*, *dedication* dan *absorbtion*.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercerminkan pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dan kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar

pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2006). Robbin dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang didapatkan melalui hasil evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja, akan membawa serta seluruh perangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu, yang kemudian menyatu membentuk suatu harapan kerja dalam suatu organisasi (Umar, 2010). Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi seseorang yang memiliki kondisi emosional yang positif, yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Luthans (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan, dalam hubungannya dengan nilai sendiri, seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif yang diikuti dengan respon

(emosi, kognisi dan perilaku), yang diberikan seorang karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaannya.

b. Aspek- aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2008), terdapat lima aspek dalam kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja yang dimilikinya
- 2) Penyelia atau supervisor, supervisor yang baik mau menghargai pekerjaan dari bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur orang tua sekaligus atasannya.
- 3) Teman kerja, merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan hubungan karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak, dibandingkan dengan usaha yang telah diberikan seorang karyawan kepada perusahaannya.

Robins (2003) menyebutkan aspek –aspek dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan yang menantang

Pekerjaan yang menantang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat berkembang dan memaksimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Pemberian tugas yang menantang juga harus dibarengi dengan supervisi yang baik, sehingga dapat terus meningkat secara berkala. Pekerjaan yang kurang menantang akan membuat karyawan merasa bosan dan kurang terpacu, namun ketika terlalu menantang juga akan berdampak pada banyaknya rasa gagal bagi karyawan. Pada kondisi dengan tantangan yang sedang, karyawan akan merasa senang dan puas

2) Ganjaran yang pantas

Aspek ini mengukur bagaimana imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini menganut prinsip keadilan, dimana berat dan bobot pekerjaan harus sebanding dengan nilai upah yang diterimanya. Kesempatan untuk promosi juga merupakan salah satu bentuk ganjaran bagi karyawan. Hal ini dapat memacu karyawan untuk dapat bekerja secara giat, demi naiknya suatu pangkat ataupun golongan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang mendukung juga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memudahkan karyawan untuk bekerja, akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Karyawan lebih menyukai tempat kerja yang jauh dari bahaya, dan memudahkannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan hubungan karyawan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang saling mendukung, dapat meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitasnya.

5) Keseuaian pekerjaan dengan kepribadian

Kepribadian yang kongruen dengan pekerjaan yang dipilih, maka akan dapat menunjang karyawan dalam beradaptasi dan memenuhi tuntutan – tuntutan dari pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya, dapat menjadikan karyawan mampu mengoptimalkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka aspek – aspek kepuasan kerja yang dipilih pada penelitian ini mengacu pada teori dari Luthans (2008), yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, supervisor, gaji, promosi dan teman kerja.

4. Pengaruh *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Subjective Well-Being*

Work engagement merupakan keadaan dimana terdapat pikiran yang positif, memuaskan, terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang

ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli dkk., 2002). Aspek - aspek pada *work engagement* memiliki hubungan dengan aspek – aspek pada *subjective well-being*. *Vigor* yang merupakan salah satu aspek dari *work engagement* ditandai dengan semangat yang tinggi, energi yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan, ulet dan *resilience* ketika menghadapi suatu tantangan. Aspek ini berhubungan dengan aspek dari *subjective well-being*, terutama pada aspek afektif seorang karyawan. Tingginya semangat dan energi yang dikeluarkan oleh seorang karyawan dapat meningkatkan perasaan bahagia ketika bekerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya tekanan. Semangat dan energi yang tinggi, juga berdampak pada menurunnya perasaan negatif karyawan terhadap rekan kerja ataupun atasan, sehingga dengan menurunnya perasaan negatif ini, karyawan dapat merasa lebih *enjoy* ketika mendapat tugas tambahan dari atasan, ataupun dalam menghadapi konflik antar rekan kerja.

Absorption yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan rasa senang dalam melakukan pekerjaannya, memiliki hubungan pada aspek kognitif pada *subjective well-being*. Aspek kognitif domain dalam hal ini adalah pekerjaan, merupakan hasil evaluasi kognitif yang diberikan pada pekerjaannya. Tingginya tingkat *absorption* seseorang merupakan hasil evaluasi kognitif yang diberikan, sehingga perasaan yang senang ketika bekerja, merasa waktu cepat berlalu tanpa tekanan, dapat berpengaruh

pada kesejahteraan yang dimilikinya. *Dedication* merupakan perasaan bangga seorang karyawan kepada pekerjaannya, sehingga dia rela meluangkan waktu dan tenaganya secara menyeluruh untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Perasaan bangga ini memiliki hubungan yang erat dengan afek positif dari *subjective well-being*. Perasaan positif dalam menerima segala sesuatu dalam pekerjaannya, menjadikan karyawan mau untuk memberikan lebih kepada perusahaan yang sudah memberikan pekerjaan tersebut.

Penelitian dari Muthmainnah (2017), mengungkapkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif terhadap *subjective well-being*. Semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki seseorang, maka akan tinggi pula kesejahteraan subjektif yang dimilikinya. Hal ini menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang erat dengan *subjective well-being*. Karyawan yang *engage* terhadap pekerjaannya, maka bisa dipastikan karyawan tersebut merasa puas akan pekerjaannya. Perasaan puas dan bangga akan pekerjaan yang dimilikinya, merupakan salah satu bentuk dari kesejahteraan subjektif.

Menurut Diener (2005) faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercerminkan pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2006). Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil dari evaluasi yang

dilakukan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mendapatkan sebuah timbal balik berupa aspek afektif yaitu kepuasan. Hal ini erat kaitannya dengan aspek kognitif domain yang ada di *subjective well-being*, dimana kesejahteraan subjektif dapat dipengaruhi oleh salah satu domain dalam hidup yaitu pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Myers dan Diener (1995), yang menemukan bahwa pendapatan dalam bekerja mempengaruhi kebahagiaan hidup seseorang. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari pencapaian kinerja ataupun hasil kerja. Hal ini juga erat hubungannya dengan aspek kognitif global dari *subjective well-being*, dimana pencapaian dalam hidup merupakan salah satu faktor dari kesejahteraan.

Aspek lain dari kepuasan kerja yang berdampak pada *subjective well-being* adalah teman kerja dan supervisi dari atasan. Kedua aspek ini berperan besar pada tingkat *subjective well-being*. Lingkungan kerja yang nyaman, terutama respon dan penerimaan dari atasan serta teman kerja, dapat berpengaruh pada aspek afektif karyawan. Karyawan yang merasa diterima dan dihargai ditempat kerjanya, maka akan muncul perasaan senang ketika bekerja, serta menurunnya perasaan negatif seperti cemas, stres dan marah. Hal ini akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan ketika dirinya merasa dihargai dan diterima ditempat kerjanya.

Aspek gaji juga berpengaruh pada tingkat kepuasan domain karyawan, yaitu kepuasan akan pekerjaannya. Karyawan yang puas dan

merasa adil dari gaji yang diterimanya, maka akan merasa bahwa usahanya dihargai, hal ini akan berdampak pada kinerjanya yang stabil dan konsisten. Aspek lain dari kepuasan kerja yang juga berdampak pada aspek *subjective well-being* dalam hal ini aspek kognitif global adalah pekerjaan itu sendiri. Karyawan meluangkan sebagian besar waktu dalam hidupnya untuk bekerja, sehingga aspek pekerjaan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kebahagiaan yang dimilikinya. Pekerjaan yang menantang, berkesan dan menyenangkan akan mengisi sebagian besar hidup seorang karyawan terutama pada hal kepuasan hidup.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiasih (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*, dimana semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi *subjective well-being* yang dimiliki. Penelitian ini mendukung bahwasannya seorang karyawan yang puas akan pekerjaan yang dimiliki, akan memiliki kesejahteraan subjektif. Evaluasi yang dilakukan terhadap pekerjaannya dapat diterima, dan dirasa adil maka karyawan akan merasa dihargai atas kinerja yang dilakukannya.

F. Hipotesis

1. Hipotesis Mayor: Ada pengaruh kepuasan kerja dan *work engagement* terhadap *subjective well-being* pada karyawan PT X Logistik Wilayah Tengah
2. Hipotesis Minor: Ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* pada karyawan PT X Logistik Wilayah Tengah
3. Hipotesis Minor: Ada pengaruh positif antara *work engagement* terhadap *subjective well-being* pada karyawan PT X Logistik Wilayah Tengah