

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia adalah aspek terpenting untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Biasanya, para pemimpin organisasi menginginkan hasil yang optimal dari masing-masing karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan. Perusahaan memahami bahwa tenaga kerja adalah aset utama dalam pengembangan perusahaan dan juga dalam peningkatan skala nasional, sehingga kualitas tenaga kerja harus terus ditingkatkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau lembaga dapat tercapai (Handoko, 2001:91)¹. Penggunaan berbagai sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif sangat diperlukan oleh manajemen sumber daya manusia, atau yang biasa disingkat MSDM. Priyono (2007:53) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah alat untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya². Taufiqurrahman (2009:39) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang fokus pada cara mengelola dan mengarahkan karyawan dalam suatu organisasi, agar mereka bisa berpikir dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi³. Sementara itu, Hasibuan (2013:38)

¹ Handoko, T. H. (. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Yogyakarta: BPFE.2001.

² Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Publishing. 2007.

³ Taufiqurrahman. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu*

Manajemen sumber daya manusia adalah gabungan antara ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, supaya semuanya bisa berjalan dengan baik dan efisien, serta membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat⁴.

Fenomena yang di dapat dari hasil observasi prapenelitian dilakukan pada bulan Maret 2025 di Pabrik X yang berlokasi di Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Pengamatan ini dilakukan secara langsung di lingkungan kerja, khususnya pada divisi produksi dan administrasi, untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat *subjective well-being* serta kinerja karyawan. Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara informal dengan beberapa karyawan dan atasan untuk memahami lebih dalam kondisi psikologis, kepuasan hidup, serta beban kerja yang mereka alami. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sikap positif, menunjukkan antusiasme dalam bekerja, serta mampu mengelola emosinya dengan baik, cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tampak kelelahan secara emosional atau kurang termotivasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Diener et al. (2018) yang menyatakan bahwa *subjective well-being* yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja individu⁵. Berdasarkan indikasi tersebut, peneliti memandang penting untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara *subjective well-being* dan

Penelitian. Bandung: Alfabeta. 2009.

⁴ Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. 2013.

⁵ Diener, dkk. *Advances in subjective well-being research*. Nature Human Behaviour, 2(4), 2018. 253–260.

job performance dalam konteks kerja di lingkungan industri manufaktur seperti Pabrik X.

Salah satunya Pabrik X di Tulungagung adalah perusahaan yang beroperasi dalam bidang pengolahan dan distribusi material bangunan, khususnya batu koral atau batu pecah yang berlokasi di Tulungagung. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam menciptakan tujuan perusahaan, seperti perusahaan lainnya, sangat bergantung pada performa karyawan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memperkuat daya saing di pasar. Namun, meskipun perusahaan telah menyediakan beragam fasilitas dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan, masih terdapat perbedaan dalam kinerja, yang terlihat dari hasil kerja yang tidak seragam di antara individu.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah *Subjective Well-Being* (SWB), yang mengacu pada pandangan individu terhadap kepuasan hidup, perasaan bahagia, dan kesejahteraan emosional mereka. Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa *subjective well-being* memiliki peranan penting dalam berdampak pada berbagai aspek kehidupan, termasuk kinerja di tempat kerja. Karyawan yang merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup mereka lebih memperlihatkan hasil kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak merasa puas.

Pabrik X di Tulungagung adalah sebuah lokasi yang Terdiri dari berbagai orang dengan cara hidup, budaya, dan keadaan ekonomi yang beragam, yang pasti memengaruhi tingkat kesejahteraan mereka. Mengingat betapa

pentingnya kinerja bagi keberlangsungan perusahaan, menjadi hal yang penting untuk memahami sejauh mana faktor kesejahteraan subjektif (SWB) karyawan di Pabrik X berdampak pada kinerja mereka. Sasaran organisasi untuk mencapai tujuan salah- satu nya dengan *Job performance* yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan pekerjaan mereka dengan dedikasi, motivasi, dan komitmen yang tinggi, yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Mikkelsen dan Olsen 2019)⁶.

Job performance oleh Motowidlo dan Kell (2012) diartikan nilai total yang diinginkan oleh organisasi dari perilaku diskrit tertentu tindakan yang diambil oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah disesuaikan⁷. Darvishmotevali dan Ali (2020) menemukan bahwa *job performance* dalam suatu organisasi mencerminkan kinerja karyawan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan nilai etika. Shileds (2007) juga menyatakan bahwa *job performance* merupakan sebuah sistem yang membandingkan 3 (tiga) elemen yaitu, input yang diberikan oleh karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diterapkan melalui upaya dan perilaku kerja yang relevan untuk menghasilkan jumlah output dan layanan tertentu dengan kualitas tertentu dalam jangka waktu tertentu⁸. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan memungkinkan mereka untuk

⁶ Mikkelsen, A., & Olsen, E. The Influence of Change-Oriented Leadership on Work Performance and Job Satisfaction in Hospitals – The Mediating Roles of Learning Demands and Job Involvement. *Leadership in Health Services*, 32(1), 2019. 37–53.

⁷ Motowidlo, S. J., dan Kell, H. J. *Job performance*. *Handbook of Psychology* (2nd ed), 2012. 12.

⁸ Shields, J. *Managing employee performance and reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press. 2007.

mencapai harapan organisasi. *Subjective well being* mencakup konsep Perasaan bahagia, sedikitnya perasaan negatif, dan tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Teori *job-demand resource* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan hubungan antara *subjective well-being* dan kinerja pekerjaan, yang menyatakan bahwa proses dan persyaratan kerja dapat mempengaruhi *subjective well-being* dan kinerja, sehingga organisasi harus tetap memperhatikan bagaimana persepsi karyawan mereka tentang pengaturan teknis organisasi yang berkaitan dengan *subjective well-being* karyawan⁹.

Karyawan memiliki banyak tugas dan peran dalam kehidupannya untuk menjaga keseimbangan hidup, seseorang harus mempertimbangkan setidaknya empat aspek: pekerjaan, keluarga, hubungan sosial (teman), dan diri sendiri. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup idealnya akan lebih produktif dan bersemangat di tempat kerja, memiliki hubungan yang lebih baik dengan teman, keluarga, dan lingkungan sekitar, dan mengurangi risiko stres. Sebaliknya, kesejahteraan karyawan dianggap penting oleh perusahaan. Dalam perusahaan kontemporer, karyawan diharapkan bersikap proaktif dan berinisiatif, bertanggung jawab atas kemajuan profesional mereka, dan mengancam standar kinerja yang tinggi.

Akibatnya, organisasi menginginkan karyawan yang antusias dengan pekerjaan mereka, sehingga pikiran dan jiwa setiap pekerja harus terlibat, bukan hanya tubuh mereka (Bakker & Schaufeli, 2008)¹⁰. *Subjective well-*

⁹ Bakker, A.B. and Demerouti, E. *The job demands-resources model: state of the art*, Journal of Managerial Psychology, 2007. 22: 309- 328.

¹⁰ Bakker, A. B., dkk. Work engagement: an emerging concept in occupational health

being adalah ukuran kesejahteraan psikologis seorang pekerja yang diukurnya sendiri. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian yang melibatkan karyawan baik di sektor swasta maupun publik telah banyak fokus pada *Subjective well-being* dan dampaknya terhadap pekerjaan mereka.

Subjective well-being merupakan gambaran ukuran kesejahteraan psikologis yang dinilai sendiri oleh karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, peneliti yang melibatkan karyawan baik di sektor swasta maupun publik telah banyak fokus pada kesejahteraan subjektif dan dampaknya terhadap pekerjaan mereka (Yu, Yang, Qiu, Gao, dan Wu, 2019; Kamerade dan McKay, 2015)¹¹. Karena karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi mencurahkan lebih banyak perhatian dan upaya terhadap pekerjaan mereka, organisasi ini semakin menyadari bahwa kebahagiaan subjektif meningkatkan produktifitas karyawan. Studi telah mengkaji hubungan antara *subjective well-being* dan hasil pekerjaan seperti *job performance* (Athota, Budhwar, Malik, 2019; Darvishmotevali dan Ali, 2020)¹². Baeriswyl, Krause, dan Schwaninger (2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan yang baik akan memotivasi untuk dengan baik¹³.

psychology. *Journal Work & Stress*, 22(3), 2008. 187-300.

¹¹ Yu, M., Yang, dkk. Moderating role of self-esteem between perceived organizational support and subjective well-being in Chinese nurses: A cross-sectional study. *Frontiers in psychology*, 10, 2019. 2315-2323.

¹² Athota, V. S., dkk. Influence of personality traits and moral values on employee well-being, resilience and performance: A cross-national study. *Applied Psychology*, 69(3), 2020. 653-685

¹³ Baeriswyl, S., dkk. *Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers – Work – Family Conflict as Mediator in the Job Demands – Resources Model*, 7, 2016. 1–13.

Subjective well-being akan mengukur seberapaakah tingkat psikologis yang dimiliki karyawan. Dengan meningkatkan elemen *job performance* seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan diharapkan akan mendorong pencapaian kinerja karyawan yang signifikan terutama bagi individu yang belum memiliki minat. *Subjective well-being* menurut (Ryff, 2005) memiliki aspek terdiri dari hal-hal penting seperti penerimaan diri, hubungan yang baik dengan orang lain, kemandirian, kemampuan mengatasi lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan diri¹⁴. Dari aspek-aspek tersebut merujuk pada tingkat kesejahteraan individu dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* seperti demografis, kepribadian dan dukungan sosial. Evaluasi dalam individu terkait kehidupannya pada *subjective well-being* memiliki aspek kepuasan hidup, pengaruh positif dan negatif. Kepuasan hidup akan menciptakan keseimbangan hidup untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas ukuran psikologis karyawan. Kepuasan hidup dalam bekerja akan menjadi aspek untuk meningkatkan kesejahteraan produktivitas karyawan dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi dan *job performance*. *Job performance* pada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang terpenuhi akan membantu dalam produktivitas karir yang sesuai harapan.

Kurangnya penelitian yang spesifik mengkaji Pabrik X di Tulungagung menjadikan ini sebagai gap research. Meskipun banyak penelitian yang

¹⁴ Ryff. C. & Keyes. C. *The Ryff Scales of Psychological Well-Being*. Journal of Personality and Social Psychology. 2005. Vol 69. No. 4

membahas hubungan *subjective well-being* dan *job performance* secara umum, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ini pada karyawan Pabrik X di Tulungagung. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik dan kontekstual mengenai pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja di lingkungan tersebut. Berbagai penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan adanya keterkaitan antara *subjective well-being* dan *job performance* di berbagai instansi.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian

Kinerja karyawan di tempat kerja merupakan faktor penentu utama dalam kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di Pabrik X di Tulungagung. *Subjective well-being* (SWB), yang terdiri dari dimensi kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif, diyakini dapat mempengaruhi kinerja individu. Karyawan yang memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi, terutama yang merasa puas dengan kehidupannya dan memiliki afek positif yang dominan, diharapkan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih termotivasi, dan lebih produktif di tempat kerja. Sebaliknya, afek negatif yang lebih tinggi, seperti stres atau kecemasan, dapat mengurangi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Meskipun demikian, banyak teori yang menghubungkan kesejahteraan dengan peningkatan kinerja, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ini di lingkungan industri manufaktur, khususnya di Pabrik X di Tulungagung, yang memiliki karakteristik pekerjaan repetitif dan fisik yang berpotensi mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, fokus utama dari penelitian

ini adalah untuk mengetahui apakah *subjective well-being* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* karyawan di Pabrik X. Penelitian ini dibatasi pada karyawan di Pabrik X Tulungagung, yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik dan repetitif. Fokus penelitian adalah untuk mengkaji pengaruh *subjective well-being* (SWB), yang terdiri dari kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif, terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis secara kuantitatif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana *Subjective Well-Being* memengaruhi *Job Performance* karyawan di Pabrik X Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan berikut:

1. Bagaimana tingkat *subjective well-being* pada karyawan Pabrik X di Tulungagung.
2. Bagaimana tingkat *job performance* pada karyawan Pabrik X di Tulungagung.
3. Bagaimana pengaruh *subjective well-being* terhadap *job performance* pada karyawan Pabrik X di Tulungagung.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *subjective well-being* pada karyawan Pabrik X di Tulungagung serta mengetahui tingkat *job performance* yang ditunjukkan oleh para karyawan tersebut. Selain itu,

penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *subjective well-being* terhadap *job performance*.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat, baik dalam teori maupun praktik. Secara teori, penelitian ini bisa menambah pengetahuan, khususnya di bidang psikologi, tentang bagaimana *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif dapat memengaruhi kinerja karyawan. Secara praktis, dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kesejahteraan atau kebahagiaan serta *job performance*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen Pabrik X di Tulungagung dalam merancang program kerja yang mendukung peningkatan kesejahteraan subjektif karyawan guna meningkatkan kinerja.

F. Ruang Lingkup

Penelitian ini dibatasi pada karyawan di Pabrik X Tulungagung yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik dan repetitif. Fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *subjective well-being* (SWB), yang terdiri dari tiga dimensi utama yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*), afek positif (*positive affect*), dan afek negatif (*negative affect*), terhadap kinerja karyawan dan tidak membahas variabel-variabel lain di luar yang telah ditentukan.

G. Penegasan Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang digunakan, yaitu:

1. *Subjective Well-Being* (SWB) sebagai variabel independen (X), yaitu persepsi individu terhadap kesejahteraan atau kebahagiaan hidupnya secara subjektif. Variabel ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu:
 - Kepuasan hidup (*life satisfaction*): penilaian kognitif individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan.
 - Afek positif (*positive affect*): frekuensi pengalaman emosi positif seperti kebahagiaan, kasih sayang, rasa bangga.
 - Afek negatif (*negative affect*): frekuensi pengalaman emosi negatif seperti merasa bersalah, sedih, cemas.
2. *Job Performance* sebagai variabel dependen (Y), yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai harapan. *Job performance* dalam penelitian ini mencakup di kualitas kerja (*Quality of Work*), kuantitas kerja (*Quantity of Work*), ketepatan waktu (*Timeliness*), kerja tim (*Teamwork*).