

Hubungan Subjective Well-Being Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer

The Relationship Of Subjective Well-Being With Job Satisfaction In Honorary Employees

Sitti Chumaerah*, Lukman

Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

*Penulis Koresponden: sittichumaerah@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai honorer merupakan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai tetap. Hal ini disebabkan karena penilaian pegawai terhadap gaji, bobot kerja dan tunjangan yang dianggap tidak sesuai. Subjective well-being merupakan faktor dapat memengaruhi penilaian kepuasan kerja pada pegawai honorer. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Subjective Well-Being (SWB) dengan kepuasan kerja. Subjek penelitian (N = 40) adalah pegawai honorer dinas X Kota Makassar dengan lama kerja minimal 1 tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan tiga instrumen yaitu Job Satisfaction Survey (JSS), Satisfaction With Life Scale (SWLS) dan Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS). Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian memperoleh nilai $r = 0,312$, $p = 0,046$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif SWB dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer.

Kata kunci: Kepuasan kerja, pegawai honorer, subjective well-being.

ABSTRACT

Honorary employees are employees who have low job satisfaction compared to permanent employees. This is due to the employee's assessment of salary, workload and benefits which are considered inappropriate. Subjective well-being is a factor that can influence the assessment of job satisfaction for honorary employees. The research aims to determine the relation between Subjective Well-Being (SWB) and job satisfaction. Respondents (N = 40) are nonpermanent employees of the Makassar City office agency X with a minimum length of work of 1 year. This research uses quantitative methods. Data collection uses three instruments, Job Satisfaction Survey (JSS), Satisfaction With Life Scale (SWLS) and Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS). Data analysis techniques were performed using Pearson Product Moment. The results of this study obtained a value of $r = 0.312$, $p = 0.046$ indicate that there is a positive relationship between SWB and job satisfaction among honorary employees.

Keywords: Honorary employee, job satisfaction, subjective well-being.

1. PENDAHULUAN

Terdapat banyak pandangan dan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai perusahaan maupun lembaga di Indonesia. Permasalahan tersebut diantaranya terkait dengan kepuasan kerja (Sari & Maryam, 2021). Survei Global Employee Engagement Index (Hewitt, 2015) tentang kepuasan kerja karyawan menemukan bahwa Asia adalah benua dengan tingkat kepuasan kerja terendah dibandingkan benua lainnya. Dari 10 negara Asia yang disurvei, Indonesia berada pada peringkat ke 9 dengan skor 6.3 di atas Jepang dengan skor 5.8. Survei daring Qerja di tahun 2016 menemukan bahwa sebanyak 68,4 persen pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Syavira, 2016) dan tingkat kepuasan ini semakin membaik (59%) di Survei Qerja tahun 2018 (Winnie, 2019).

Spector (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian individu terkait pekerjaan atau apakah pekerjaan atau pengalaman yang mereka dapatkan di tempat kerja menyenangkan atau tidak (Colquitt, LePine & Wesson, 2009). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah adalah pegawai honorer dibandingkan pegawai tetap (Jati, 2015). Pegawai honorer merupakan pekerja yang mengalami ketimpangan bobot kerja, gaji dan promosi yang tidak sesuai. Beberapa studi terdahulu melaporkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak tetap ini (misalnya, Dawson, Veliziotis, & Hopkins, 2017; Origo & Pagani, 2009; Green & Heywood, 2011; Chadi & Hetschko, 2013; Näswall & De Witte, 2003).

Permasalahan yang banyak dilaporkan, dialami pegawai honorer di perusahaan maupun lembaga pemerintah adalah penilaian terkait bobot kerja yang tidak adil, gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja dan tidak adanya promosi jabatan. Berdasarkan data awal, peneliti menemukan rendahnya kepuasan kerja yang dialami pegawai honorer pada dinas X Kota Makassar pada aspek gaji, beban pekerjaan, promosi, supervisi, penghargaan, fasilitas kerja, dan sistem kerja. Sari dan Maryam (2021) mengemukakan umumnya masalah yang terjadi pada pegawai honorer

yaitu terkait pada penilaian terhadap jumlah gaji yang diberikan yang tidak sesuai dengan beban kerja, tidak adanya promosi dan bobot kerja yang tidak adil. Namun pada hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti pada dinas X Kota Makassar menemukan lebih dari tiga aspek yang tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja pada pegawai honorer dinilai penting, karena selain memengaruhi unjuk kerja, studi Paskanindia (2019) menemukan bahwa pegawai yang tidak puas akan mengabaikan tugas, tidak setia terhadap perusahaan dan yang terburuk adalah pegawai berhenti dari pekerjaannya (Rindyantika & Safitri, 2014). Nampaknya hal ini masih belum menjadi perhatian beberapa instansi pemerintah. Namun, apabila keadaan ini terus berlanjut, akan memicu terganggunya performa kerja organisasi, karena munculnya kebosanan, rasa malas, hingga dapat mempengaruhi keadaan kesehatan fisik, memicu depresi, dan perilaku kontraproduktif (Rindyantika & Safitri, 2014).

Spector (1997) menemukan bahwa pegawai yang melaporkan puas di tempat kerjanya akan lebih mudah bekerja sama, senang membantu pegawai lain, lebih tepat waktu dan efisien dalam bekerja, bekerja lebih lama dari jam kantor, dan tinggal lebih lama di perusahaan daripada pegawai yang tidak puas. Hal inilah yang membuat kepuasan kerja penting bagi pegawai (Kadarisman, 2012). Menjaga sumber daya manusia agar mereka bekerja dengan puas tidak mudah. Diperlukan satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pegawai, dan faktor tersebut adalah subjective well-being (SWB) (Russell, 2008).

Diener, Oishi dan Lucas (2003) mengemukakan bahwa SWB merupakan evaluasi individu terhadap keseluruhan kehidupan individu yang dilakukan melalui dua cara yaitu penilaian secara kognitif dan respon emosional terhadap pengalaman. Penilaian kognitif meliputi penilaian terhadap kepuasan hidup (satisfaction with life), minat dan keterlibatan. Sedangkan penilaian respon emosional meliputi

suasana hati positif dan negatif seperti perasaan senang, semangat, gairah, bahagia, kesal, gugup, cemas dan berbagai suasana hati lainnya (Diener, 2006).

Diener (2006) mengemukakan bahwa untuk mengukur SWB menggunakan ketiga aspek, yaitu mengukur kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif. Aspek kepuasan hidup dalam SWB ini dalam studi-studi sebelumnya sangat kuat korelasinya dengan kepuasan di tempat kerja (Russell, 2008). Pegawai yang memiliki SWB yang tinggi maka kepuasan kerjanya juga cenderung tinggi pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat perbedaan antara pegawai yang memiliki SWB yang rendah dan pegawai yang memiliki SWB yang tinggi dalam menyimpan dan merecall informasi terkait pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki SWB yang tinggi akan memudahkan mereka dalam menyimpan, mengevaluasi dan memanggil kembali ingatan mengenai informasi terkait pekerjaan mereka sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih mudah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki SWB yang rendah (Russel, 2008). Hal inilah yang menyebabkan mengapa SWB menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada pegawai.

Studi Staw, Sutton, dan Pelled (1994) menemukan bahwa pegawai yang bahagia akan menerima lebih banyak bantuan dari rekan kerjanya, mendapatkan penilaian yang lebih baik dari atasannya, dan mendapatkan bayaran yang lebih baik dari pegawai yang tidak bahagia. Dengan demikian SWB membantu pegawai dalam unjuk kerja (performance dan outcomes). Russell (2008) lebih lanjut menyatakan bahwa studi-studi sebelumnya menemukan bahwa SWB memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (Misalnya studi Tait, Padgett & Baldwin, 1989; Judge & Locke, 1993). Studi-studi ini menyatakan bahwa SWB dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui persepsi, koleksi dan ingatan (recall) tentang pekerjaan pegawai. SWB membantu pekerja menyimpan, mengevaluasi dan memanggil kembali informasi berkaitan dengan pekerjaan

mereka, sehingga memengaruhi apakah pegawai bahagia atau tidak di tempat kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel *subjective well-being* (SWB) dengan kepuasan kerja. Partisipan dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berstatus honorer di dinas X Kota Makassar berjumlah 40 pegawai, dengan menggunakan total sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *subjective well-being* (SWB) adalah SWLS (*Satisfaction With Life Scale*) dari Diener et.al. (1985) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.770 dan skala PANAS (*Positive Affect and Negative Affect Schedule*) dari Watson, Clark dan Tellegen (1988) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.857. Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Spector (1997) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.854. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif untuk melihat demografis dari partisipan, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis menggunakan pearson product moment.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Partisipan dari penelitian ini merupakan pegawai honorer pada salah satu dinas X di Kota Makassar. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 40 pegawai dengan persentase 47.5% perempuan dan 52.4% laki-laki, lama masa kerja 6-10 tahun paling banyak, dengan usia > 40 tahun yang paling sedikit. Pada variabel SWB partisipan yang mencapai tingkat tinggi sebanyak 20%, tingkat sedang 25% dan tingkat rendah 55%. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja partisipan yang mencapai tingkat tinggi sebanyak 2.5%, tingkat sedang 7.5% dan tingkat rendah 90%.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai K-SZ = 2.350, $p = 0.125$, menunjukkan bahwa data tergolong normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai F

= 0.607, $p = 0.834$, menunjukkan hubungan linear antara variabel SWB dengan variabel kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan $r = 0,318$, $p = 0,046$, terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel SWB dengan variabel kepuasan kerja. Analisis tambahan mengenai perbedaan SWB dan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara perempuan dan laki-laki, sedangkan pada variabel SWB tidak ada perbedaan SWB antara perempuan dan laki-laki. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja $0.026 < 0.05$, dan nilai signifikansi SWB $0.490 > 0.05$.

3.2 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan SWB dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer. Hasil yang diperoleh berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat hubungan antara SWB dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer. Hal ini disebabkan karena hasil nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.046 < 0.05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat korelasi positif antara SWB dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer. Semakin tinggi SWB pegawai honorer, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah SWB pegawai honorer, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Judge dan Locke (1993) yang menemukan adanya hubungan antara SWB dengan kepuasan kerja pada perawat. Tait, Padgett, dan Baldwin (1989) juga menemukan bahwa orang yang bahagia melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini sebabkan karena kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai memengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan *recall* informasi mengenai pekerjaan mereka. Sehingga pegawai yang bahagia cenderung memiliki kinerja yang baik, menyimpan dan mengevaluasi informasi dengan cara yang berbeda dari individu yang tidak bahagia. Begitu pula sebaliknya pegawai yang memiliki kesejahteraan yang rendah akan memengaruhi kepuasan kerja mereka sehingga menurunkan performa kerjanya.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis tambahan terhadap jenis kelamin, usia dan lama kerja. Berdasarkan hasil analisis tambahan ditemukan bahwa perbedaan jenis kelamin secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja pada pegawai honorer. Hasil analisis menemukan bahwa kepuasan kerja pada laki-laki lebih tinggi daripada kepuasan kerja pada perempuan. Sedangkan pada usia dan lama kerja tidak ditemukan perbedaan secara signifikan. Grunberg (1979) mengemukakan bahwa perempuan cenderung dibayar berbeda, memiliki peluang berbeda untuk promosi dan tingkat pekerjaan yang berbeda. Jika hal tersebut hilang, maka perempuan mungkin akan memiliki kepuasan kerja yang sama dengan laki-laki.

Jati (2015) mengemukakan bahwa pegawai honorer merupakan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebuah instansi harus bisa memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada setiap pegawai. As'ad (1987) mengemukakan kesejahteraan individu adalah salah satu faktor psikologis yang memengaruhi dan menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini karena didasari pada penilaian kognitif dan evaluasi emosi terhadap kehidupan individu (Diener, 2006).

SWB secara langsung memiliki hubungan positif kepada kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki SWB yang rendah akan memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, penilaian yang baik buruk, serta tidak mendapatkan apresiasi yang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. SWB yang rendah dalam diri pegawai akan membuat pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan menurunkan performa kerja (Russel, 2008).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa SWB memiliki konsistensi hubungan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer. Oleh karena itu, instansi harus lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya. Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah proses pengumpulan data dilakukan saat jam kerja berlangsung sehingga memiliki kemungkinan respon yang diberikan oleh partisipan

tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selain itu, penelitian ini hanya mengambil sampel penelitian pada instansi tertentu sehingga tidak dapat menggambarkan apakah seluruh pegawai honorer yang ada mengalami hal tersebut.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara SWB dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer. Semakin tinggi SWB pegawai honorer, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah SWB pegawai honorer, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chadi, A. and Hetschko, C. (2014). The magic of the new: how job changes affect job satisfaction. IAAEU Discussion Paper 5/2014, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union, Trier.
- Colquitt, LePine & Wesson. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. US: McGraw-Hill International.
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and industrial democracy*, 38(1), 69-98.
- Diener, E. (2006). Guidelines for National Indicators of SWB and Ill-Being. *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 397-404. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9000-y>.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54 (December 2015), 403-425.
- <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.10160.1.145056>.
- Green, C.P. and Heywood, J.S. (2011). Flexible contracts and subjective well-being. *Economic Inquiry*, 49, 716-29.
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: Macmillan.
- Hewitt, A. (2015). 2015 Trends in Global Employee Engagement. Aon Hewitt Performance, Reward and Talent, Employee E (Making engagement happen). Retrieved from <http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2015-Trends-in-Global-Employee-Engagement-Report.pdf>.
- Jati, W. R. (2015). Analisa Status, Kedudukan, Dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap Dalam UU No. 5/2014 Tentang aparatur Sipil Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 11(1).
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective wellbeing and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490.
- Kadarisman, M. (2012). Analysis on Factors that Influence Job Satisfaction of Government Employees. *Journal of Administrative Science & Organization*, 19(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v19i1.1878>.
- Näswall, K. & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 189-215.
- Origo, F. and Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: the importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16, 54 7-55.
- Paskanindia, Y. W. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan CV Cita Nasional. (Skripsi). Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Rindyantika, A., & Safitri, N. (2014). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Job Satisfaction Survey (Studi Pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Airindo Sakti). (Skripsi). Universitas Indonesia.
- Russell, J.E.A. (2008). Promoting SWB at Work. *Journal*

- of Career Assessment, 16: 118-132.
- Sari, E. R., & Mariyam U. (2021). SWB Pegawai Honorer Generasi Milenial di Wilayah UPTD PAUD dan DIKDAS Kecamatan Kokap Kulon Progo. *Jurnal Motiva: Jurusan Psikologi*, 4(2). <https://doi.org/10.31293/mv.v4i2.5587>.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. United Kingdom: Sage Publications, Inc.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5, 51-71.
- Syavira, F. (2016). Survei Qerja: 68,4 Persen Karyawan Tak Puas dengan Pekerjaannya. <http://www.qerja.com/journal/view/810-survei-qerja-684-persen-karyawan-tak-puas-dengan-pekerjaannya/>. Diakses pada 03 Agustus 2022, pukul 19.45 WITA.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063.
- Winnie, M. T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Cv Jia Li. *AGORA*, 7(2), 1-6.