

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (PSYCHOLOGICAL WELL BEING) PADA KARYAWAN CLEANER (STUDI PADA KARYAWAN CLEANER YANG MENERIMA GAJI TIDAK SESUAI STANDAR UMP DI PT. SINERGI INTEGRA SERVICES, JAKARTA)

Winda Tanujaya
Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul
Jln Arjuna utara, Kebon Jeruk, Jakarta 11510
thanujaya_04@yahoo.com

Abstrak

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai harapan mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar UMP. Pada kenyataannya, terdapat karyawan yang menerima gaji tidak sesuai dengan standar UMP memiliki tingkat *turnover* yang rendah, merasa senang, bersyukur dan menerima diri apa adanya. Perasaan-perasaan yang muncul dari evaluasi pengalaman bekerja dan hidup menjadi indikasi yang berkaitan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis di PT. SINERGI Integra Services. Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis penelitian korelasional, yaitu untuk mengungkapkan hubungan timbal balik antar variabel yang diteliti. Teknik analisa yang dalam penelitian ini adalah teknik korelasi koefisien kontingensi dengan uji statistik menggunakan *chi-square*. Sampel penelitian ini adalah karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan alat ukur kuesioner kepuasan kerja mengacu pada teori Locke, sedangkan kesejahteraan psikologis mengacu pada teori Ryff. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *chi-square* diperoleh korelasi positif 0,577 dengan sig (p) 0,000. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis.

Kata kunci: kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, gaji.

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang cepat menimbulkan persaingan usaha yang ketat hampir di semua jenis usaha. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk melakukan suatu perubahan struktural dalam mengelola usaha yaitu memperkecil rentang kendali manajemen sehingga lebih efektif, efisien, dan produktif. Adapun, cara untuk memperkecil rentang kendali manajemen yaitu dengan berfokus pada kompetensi inti perusahaan dan mengalihdayakan aktivitas penciptaan produk dan jasa yang tidak terkait dengan kompetensi inti perusahaan kepada pihak lain, yang lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*. *Outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak

(Faiz, 2007). Perusahaan *outsourcing* yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. SINERGI Integra Services. Perusahaan ini dibangun sejak tahun 2007, berdasarkan prinsip “SINERGI” yang berarti “hubungan yang menguntungkan bagi pihak yang saling bekerja sama”. Misi PT. SINERGI Integra Services adalah memberikan pelayanan kebersihan menyeluruh yang sudah diatur dalam kontrak kerja.

PT. SINERGI Integra Services bekerja sesuai kontrak dan program kerja yang telah disepakati bersama dengan klien. Kontrak dan program kerja pada dasarnya mengenai kesepakatan jam kerja, gaji, durasi waktu pekerjaan, jumlah karyawan, dan sebagainya. Mengenai kesepakatan gaji, ada beberapa klien yang tidak mengikuti standar upah minimum provinsi (UMP) berdasarkan Pemerintah Daerah DKI Jakarta. Standar UMP untuk tahun 2012 ditetapkan pada tanggal 28 November 2011 dengan ketentuan pasal 1, “Upah minimum provinsi Tahun 2012 di DKI Jakarta

sebesar Rp 1.529.150,- per bulan” (Mansuraziz, 2011). Pemberian gaji kepada karyawan *cleaner* berdasarkan pada kontrak dengan klien dan jumlah kehadiran. PT. SINERGI Integra Services tidak melakukan pemotongan atas biaya lainnya terhadap gaji yang diterima oleh karyawan *cleaner*.

Adanya perubahan yang signifikan terhadap UMP dari tahun 2012 sebesar Rp 1.529.150,- ke tahun 2013 sebesar Rp 2.200.000,-, menjadi naik \pm 43%. Sedangkan manajemen perusahaan telah memperkirakan kenaikan UMP per tahun sekitar 10%. Hal ini menyebabkan pada tahun 2013 perpanjangan kontrak dengan klien menjadi terhambat. Pihak klien masih memperhitungkan segala biaya yang timbul jika kontrak berdasarkan UMP 2013.

Keterlambatan perpanjangan kontrak memberikan dampak terhadap karyawan *cleaner*. Hal tersebut berdampak pada keterlambatan kenaikan gaji karyawan *cleaner*. Di beberapa proyek yang seharusnya karyawan menerima kenaikan gaji pada Januari 2013, tetapi hingga Maret 2013 belum mendapatkannya. Dengan ketidakpastian terhadap kenaikan gaji, banyak karyawan *cleaner* yang mengeluh kepada pengawas bahwa akan keluar kerja jika tidak ada kepastian kenaikan gaji. Menanggapi masalah tersebut, pihak manajemen PT. SINERGI Integra Services berusaha memberikan penjelasan kepada karyawan *cleaner* bahwa bila perpanjangan kontrak telah dilaksanakan dengan pihak klien maka akan ada sistem “rapelan”. Jika karyawan *cleaner* menerima gaji masih berdasarkan kontrak sebelumnya, selisih jumlah gaji berdasarkan kontrak baru akan tetap dibayarkan.

Disisi lain manajemen HRD PT. SINERGI Integra Services juga telah menerapkan batasan tingkat *turnover* \geq 10% per tahun termasuk dalam kategori tinggi. Berikut ini laporan data bagian HRD di PT. SINERGI Integra Services selama tahun 2013 mengenai tingkat *turnover* dengan kesepakatan gaji tidak sesuai standar UMP, yaitu:

Tabel 1. Tingkat *turnover* 2013 PT SINERGI Integra Services

AREA	TAHUN 2013 (%)											RATA-RATA (%)
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	
Aprt. City Lofts	9.52	23.33	9.52	15.00	5.56	5.56	5.56	26.32	8.70	5.26	4.76	10.83
Emporium Pluit	15.22	23.81	20.00	10.81	5.26	5.41	7.50	7.50	7.50	9.09	5.71	10.71
Graha Vivere	18.18	23.53	6.25	11.76	12.50	6.25	7.14	5.56	12.50	5.56	7.69	10.63
Mall City Lofts	8.75	13.16	15.49	11.69	4.41	6.06	3.17	7.35	12.33	10.14	8.70	9.21

Berdasarkan tabel data di atas, area yang memiliki persentase tingkat *turnover* yang rendah dengan kesepakatan pemberian gaji tidak sesuai standar UMP tahun 2013 adalah area Mall City Lofts.

Meskipun area tersebut tidak menerapkan standar gaji berdasarkan UMP sesuai dengan keputusan gubernur DKI Jakarta, beberapa karyawan tetap memilih bertahan untuk bekerja di area tersebut. Karyawan *cleaner* yang bekerja dengan gaji di bawah standar UMP tetap merasa senang dan bertahan pada pekerjaannya. Dengan menerima gaji dalam skala lebih rendah dibandingkan keputusan gubernur DKI Jakarta yang telah ditetapkan, karyawan *cleaner* tetap merasa puas terhadap pekerjaan. Mereka dapat menerima kondisi yang dihadapinya secara positif, masih bisa bersyukur dan memiliki keinginan untuk terus berkembang. Sebaliknya, ada beberapa karyawan *cleaner* yang merasa tidak puas atas pekerjaan dan gaji. Perasaan tidak puas tersebut diungkapkan dengan cara sering absen, mengabaikan peraturan perusahaan, dan memutuskan untuk pindah kerja. Karyawan *cleaner* yang tidak puas terhadap pekerjaannya, akan cenderung merasa bosan, tidak tertarik untuk bekerja secara optimal, dan merasa kecewa terhadap kondisi yang dihadapinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariati, 2010 terhadap dosen di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa hubungan kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja tidak memiliki korelasi yang signifikan. Sedangkan menurut Judge dan Locke (dalam Russell, 2008) menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada perawat.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang berbeda, maka fenomena yang terjadi di PT. SINERGI Integra Services sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* dengan karyawan *cleaner* yang menerima gaji di bawah standar UMP sangat menarik untuk diteliti apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. SINERGI Integra Services.

Teori Kepuasan Kerja

Siegel dan Lane, 1982 (Munandar, 2008) 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. Sedangkan menurut Howell & Dipboye, 1986 (Munandar, 2008), memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap penyesuaian diri dari berbagai aspek pekerjaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang muncul dari selisih antara harapan dengan kenyataan pada karyawan *cleaner* dalam pekerjaannya masing-masing, baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya.

Peneliti menggunakan teori pertentangan/ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) yang dikemukakan oleh Locke. Teori pertentangan menekankan pada selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual.

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yaitu (1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima, dan (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan bagi individu (Wijono, 2012)

Menurut Locke (Munandar, 2008), seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan kenyataan.

Teori ini mengukur kerja individu dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya melebihi dari apa yang diinginkan, maka individu akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja individu tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Berikut dimensi-dimensi kepuasan kerja (Munandar, 2008) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.

2. Gaji Penghasilan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Penyeliaan

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyeliaan. Ia menemukan 2 jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4. Rekan Kerja

Hubungan yang ada antarkaryawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja dimana karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5. Kondisi Kerja

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Menurut Mullin, 1993 (Wijono, 2012) menjelaskan tentang beberapa aspek yang termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Perbedaan Individu

Setiap perbedaan individu mempunyai tahap kepuasan kerja menurut tingkat yang ditetapkan oleh individu sendiri. Hal ini

menyebabkan ada perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi setiap perbedaan individu.

b. Usia

Herzberg *et al.*, 1957 (Wijono, 2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara usia dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia.

c. Jenis Kelamin

Hasil penelitian Zaleznik dkk., 1958 (Wijono, 2012) menemukan bahwa perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Dengan menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial, mendapat gaji yang sama dengan laki-laki.

d. Pendidikan

Banyak hasil penelitian yang dilakukan saling bertolak belakang mengenai faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan faktor tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun ada penelitian yang menyatakan tidak ada hubungan.

Teori Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff, 1989 (Misero, 2010), kesejahteraan psikologis (*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*).

Menurut Ryff, 1989 (Lakoy, 2009), untuk dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis 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.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara

bermakna, bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya.

Dalam perkembangannya menurut Ryff (Lakoy, 2009), kesejahteraan psikologis dapat dilihat dari faktor penentu sebagai berikut, yaitu:

1. 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.

2. Penguasaan Lingkungan (*Envirolmental Growth*)

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 di sekeliling, mampu memilih atau menciptakan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

3. Pertumbuhan Diri

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

4. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Memiliki hubungan yang hangat, saling memuaskan dan mempercayai dengan 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.

5. Tujuan Hidup

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.

6. Penerimaan Diri

Sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengetahui dan menerima aspek-aspek dari diri, termasuk kualitas yang baik maupun yang buruk, serta pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau.

Menurut Ryff dan Singer, 1996 (Mathilda, 2011) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, di antaranya adalah:

a. Usia

Ryff dan Singer, 1996 (Mathilda, 2011) menemukan bahwa beberapa dimensi PWB seperti penguasaan lingkungan dan otonomi diri cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya usia, khususnya saat beranjak dari masa dewasa muda menuju masa dewasa menengah. Dimensi-dimensi lain seperti pengembangan pribadi dan tujuan hidup cenderung menurun seiring dengan bertambahnya usia, khususnya dari masa dewasa menengah menuju masa usia lanjut.

b. Jenis Kelamin

Menurut Ryff dan Singer, 1996 (Mathilda, 2011) dalam penelitiannya perbedaan jenis kelamin mempengaruhi dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Ditemukan bahwa para wanita dari segala usia cenderung memiliki skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan pengembangan pribadi bila dibandingkan dengan pria.

c. Status Sosial Ekonomi

Dari penelitian diketahui bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi (terutama pada dimensi tujuan hidup dan pengembangan pribadi) dijumpai pada individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Kesejahteraan psikologis yang tinggi juga dijumpai pada individu yang mempunyai status pekerjaan yang tinggi.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan teknik statistik korelasional. Penelitian kuantitatif lebih fokus pada perilaku yang mudah diukur secara kuantitatif. Kemudian penarikan kesimpulan berdasarkan analisis statistik. Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 52 karyawan *cleaner* pada area Mall City Lofts. Berikut adalah karakteristik responden: karyawan

cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP, bekerja ≥ 6 bulan.

Pengukuran

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan model Skala Likert. Pada skala kepuasan kerja terdapat 2 pilihan jawaban dalam setiap pernyataan, yaitu sesuai (S) dan tidak sesuai (TS). Sedangkan pada skala kesejahteraan psikologis terdapat 4 pilihan jawaban dalam setiap pertanyaan, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Item pernyataan yang terdapat dalam alat ukur kepuasan kerja sebanyak 54 item dan alat ukur kesejahteraan psikologis sebanyak 56 item yang terdiri atas pernyataan *favourable* dan *unfavourable*.

Hasil uji coba lapangan dihitung menggunakan rumus statistika *Pearson Product Moment*. Untuk mengetahui validitas digunakan r hitung. Jika nilai r hitung $\leq 0,3$ dikatakan tidak valid dan $>0,3$ dikatakan valid (Aritonang, 2012). Setelah dilakukan *tryout* pada alat kepuasan kerja diketahui terdapat 15 item yang tidak valid dari 54 item, sehingga item yang valid sebanyak 39 item. Sedangkan alat kesejahteraan psikologis diketahui terdapat 10 item yang tidak valid dari 56 item, sehingga item yang valid sebanyak 46 item.

Hasil analisis uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* pada alat ukur kepuasan kerja memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,897 dan alat ukur kesejahteraan psikologis sebesar 0,913. Koefisien reliabilitas dengan hasil mendekati 1 dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi (Sugiyono, 2009). Hal ini berarti bahwa kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah cukup reliabel.

Analisis Data

Untuk kepuasan kerja, kategori subjek terbagi menjadi 2 yaitu, puas dan tidak puas. Dengan norma sebagai berikut:

Tabel 2. Norma Kepuasan Kerja

Skor "Kenyataan" \geq Skor "Harapan"	Puas
Skor "Kenyataan" $<$ Skor "Harapan"	Tidak Puas

Sedangkan untuk kesejahteraan psikologis, terbagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dengan norma sebagai berikut:

Tabel 3. Norma Kesejahteraan Psikologis

$X_i > K3$	Tinggi
$K1 \leq X_i \leq K3$	Sedang
$X_i < K1$	Rendah

Teknik analisis data untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis adalah menggunakan teknik korelasi koefisien kontingensi dengan uji signifikansi *chi-square* (χ^2).

Kemudian untuk mengetahui dimensi manakah dari kepuasan kerja yang mempunyai kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis adalah menggunakan teknik regresi ganda. Selain itu, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis berdasarkan data penunjang seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan maka peneliti menggunakan *crosstabulation*.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah hasil penelitian pada karyawan *cleaner* di PT. SINERGI Integra Services:

Tabel 4. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Var_Kepuasan	.125	52	.040	.967	52	.158
Var_Kesejahteraan	.238	52	.000	.912	52	.001

Dari hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai sig (p) kepuasan kerja dari Kolmogorov-Smirnov adalah 0,040, sedangkan nilai sig (p) kesejahteraan psikologis adalah 0,000. Dapat disimpulkan bahwa distribusi data kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis tidak normal.

Tabel 5. Kategorisasi Kepuasan Kerja 52 sampel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		Valid	Tidak Puas	10	19.2
	Puas	42	80.8	80.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Berdasarkan data yang telah diolah, terdapat 10 orang yang dikategorikan tidak puas dengan persentase 19,2% dan 42 orang yang dikategorikan puas dengan persentase 80,8%.

Tabel 6. Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis 52 sampel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	21.2	21.2	21.2
	Sedang	30	57.7	57.7	78.8
	Tinggi	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Dari data tabel di atas, mayoritas karyawan *cleaner* memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang sedang sebanyak 30 karyawan. Sedangkan karyawan *cleaner* yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi sebanyak 11 karyawan dan karyawan *cleaner* yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah sebanyak 11 karyawan. Dapat diartikan bahwa jumlah karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi sebanding dengan yang rendah.

Tabel 7. Korelasi Koefisien Kotingensi

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.577	.000
N of Valid Cases		52	

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif dengan kesejahteraan psikologis sebesar 0,577. Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang agak rendah antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *cleaner* di PT. SINERGI Integra Services. Korelasi positif artinya semakin karyawan *cleaner* merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin karyawan *cleaner* merasakan ketidakpuasan kerja, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis.

Tabel 8. Nilai Regresi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.132	.038	11.823

Berdasarkan tabel regresi di atas hasil koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,132 dapat diartikan bahwa sebesar 13,2% dari variasi yang terjadi pada kesejahteraan psikologis disebabkan oleh pengaruh dimensi-dimensi kepuasan kerja secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 86,8% disebabkan oleh pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Koefisien Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	167.666	44.863		3.737	.001
X1_Intrinsik	.296	1.587	.031	.187	.853
X2_Gaji	3.465	1.679	.299	2.063	.045
X3_Penyediaan	-2.989	7.542	-.058	-.396	.694
X4_Rekan	-3.039	1.698	-.272	-1.790	.080
X5_Kondisi	-1.620	6.616	-.040	-.245	.808

Berdasarkan tabel koefisien regresi ganda diperoleh hasil bahwa gaji memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kesejahteraan psikologis.

Tabel 10. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Data Penunjang Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas Bekerja		Tidak Puas Bekerja		Jumlah	Persentase
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase		
Laki-laki	34	85%	6	15%	40	100%
Perempuan	8	67%	4	33%	12	100%
Total	42		10		52	

Dari perhitungan statistik pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 52 karyawan cleaner PT. SINERGI Integra Services yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 34 karyawan (85%) merasakan kepuasan kerja dan 6 karyawan (15%) merasakan ketidakpuasan kerja. Sementara itu yang berjenis kelamin perempuan terdapat 8 karyawan (67%) merasakan kepuasan kerja dan 4 karyawan (33%) merasakan ketidakpuasan kerja.

Tabel 11. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Data Penunjang Usia

Usia	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas Bekerja		Tidak Puas Bekerja		Jumlah	Persentase
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase		
Remaja Akhir 17-20 thn	7	78%	2	22%	9	100%
Dewasa Awal 21-40 thn	34	81%	8	19%	42	100%
Dewasa Madya 41-60 thn	1	100%	0	0%	1	100%
Total	42		10		52	

Dari perhitungan statistik pada tabel di atas, mayoritas karyawan cleaner PT. SINERGI Integra Services merasakan kepuasan kerja. Diketahui bahwa dari 52 karyawan cleaner PT. SINERGI Integra Services yang berusia remaja akhir terdapat 7 karyawan (78%) merasakan kepuasan kerja dan 2 karyawan (22%) merasakan ketidakpuasan kerja. Dewasa awal terdapat 34 karyawan (81%) merasakan kepuasan kerja dan 8 karyawan (19%) merasakan ketidakpuasan kerja. Sementara itu yang berusia dewasa madya terdapat 1 karyawan (100%) merasakan kepuasan kerja.

Tabel 12. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Data Penunjang Pendidikan

Pendidikan	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas Bekerja		Tidak Puas Bekerja		Jumlah	Persentase
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase		
SMP	20	83%	4	17%	24	100%
SMA	14	74%	5	26%	19	100%
SMK	7	88%	1	13%	8	100%
STM	1	100%	0	0%	1	100%
Total	42		10		52	

Dari perhitungan statistik pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 52 karyawan cleaner PT. SINERGI Integra Services yang menempuh pendidikan SMP terdapat 20 karyawan (83%) merasakan kepuasan kerja dan 4 karyawan (17%) merasakan ketidakpuasan kerja. Pendidikan SMA terdapat 14 karyawan (74%) merasakan kepuasan kerja dan 5 karyawan (26%) merasakan ketidakpuasan kerja. Pendidikan SMK terdapat 7 karyawan (88%) merasakan kepuasan kerja dan 1 karyawan (13%) merasakan ketidakpuasan kerja. Sementara itu yang menempuh pendidikan STM terdapat 1 karyawan (100%) merasakan kepuasan kerja.

Tabel 13. Gambaran Kesejahteraan Psikologis Berdasarkan Data Penunjang Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kesejahteraan Psikologis				Total	
	Tinggi		Rendah		Jumlah	Persentase
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase		
Laki-laki	11	73%	4	27%	15	100%
Perempuan	0	0%	7	100%	7	100%
Total	11		11		22	

Dari perhitungan statistik pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 22 karyawan cleaner PT. SINERGI Integra Services yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 11 karyawan (73%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 4 karyawan (27%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Sementara itu yang berjenis kelamin perempuan terdapat 7 karyawan (100%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah.

Tabel 14. Gambaran Kesejahteraan Psikologis Berdasarkan Data Penunjang Usia

Usia	Kesejahteraan Psikologis				Total	
	Tinggi		Rendah		Jumlah	Persentase
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase		
Remaja Akhir 17-20 thn	2	50%	2	50%	4	100%
Dewasa Awal 21-40 thn	8	47%	9	53%	17	100%
Dewasa Madya 41-60 thn	1	100%	0	0%	1	100%
Total	11		11		22	

Dari perhitungan statistik pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 22 karyawan cleaner PT. SINERGI Integra Services yang berusia remaja akhir terdapat 2 karyawan (50%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 2 karyawan (50%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Dewasa awal terdapat 8 karyawan (47%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 9 karyawan (53%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Sementara itu yang berusia dewasa madya terdapat 1 karyawan (100%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Tabel 15. Gambaran Kesejahteraan Psikologis Berdasarkan Data Penunjang Pendidikan

Pendidikan	Kesejahteraan Psikologis				Total	
	Tinggi		Rendah			
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
SMP	6	50%	6	50%	12	100%
SMA	3	43%	4	57%	7	100%
SMK	2	67%	1	33%	3	100%
STM	0	0%	0	0%	0	0%
Total	11		11		22	

Dari perhitungan statistik pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 22 karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services yang menempuh pendidikan SMP terdapat 6 karyawan (50%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 6 karyawan (50%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Pendidikan SMA terdapat 3 karyawan (43%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 4 karyawan (57%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Pendidikan SMK terdapat 2 karyawan (67%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 1 karyawan (33%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Sementara itu yang menempuh pendidikan STM tidak ada karyawan yang masuk dalam kategori tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi maupun rendah.

Hasil dalam pengolahan data kategorisasi kepuasan kerja, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan *cleaner* merasakan kepuasan kerja meskipun menerima gaji tidak sesuai standar UMP. Hubungan yang baik dan suasana kebersamaan dalam bekerja yang membuat karyawan *cleaner* tetap bertahan pada pekerjaannya dan merasakan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari pernyataan bahwa keinginan karyawan *cleaner* untuk mendapat pengarahan dari *leader* terpenuhi dengan pernyataan bahwa sebelum bekerja *leader* memberikan pengarahan (item no. 6). Artinya karyawan *cleaner* mengharapkan mendapat dukungan dari *leader*, sesuai dengan kenyataannya yaitu *leader* selalu mengarahkan tugas apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara mengatasi masalah di area sebelum mulai bekerja. Hal tersebut mendukung pernyataan bahwa karyawan *cleaner* merasakan hubungan dengan *leader* terjalin harmonis (item no. 31). Dan karyawan *cleaner* merasakan bahwa tempat bekerjanya membuat nyaman (item no. 26).

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan *cleaner* tidak hanya bersumber dari gaji. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robbin (Hariandja, 2007) bahwa pekerjaan tidak hanya sekadar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan, mengikuti aturan-aturan, dan kondisi kerja tertentu

yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan *cleaner* senang bekerja dan melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Karyawan *cleaner* di PT. SINERGI Integra Services yang memiliki ketidakpuasan kerja sebanyak 10 karyawan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan *cleaner* terlihat dari pernyataan bahwa karyawan *cleaner* menyatakan bahwa dengan bekerja berharap mendapatkan keterampilan baru (item no. 24), namun kenyataannya tugas yang dijalankan hanya membersihkan ruangan saja (item no. 8). Artinya mereka berharap mendapatkan keterampilan yang baru dengan bekerja sebagai *cleaning services*, tetapi mereka tidak mendapatkan keterampilan baru karena tugas yang dilakukan tidak beragam. Pernyataan karyawan *cleaner* yang menyatakan bahwa dengan bekerja berharap bisa menabung dari gaji yang diperoleh (item no. 27), namun kenyataannya karyawan *cleaner* harus berhutang untuk memenuhi kebutuhan hidup (item no. 39). Karyawan *cleaner* juga berharap mendapat gaji berdasarkan UMP (item no. 33), namun kenyataannya gaji yang diperoleh tidak memenuhi standar UMP. Artinya mereka mempunyai harapan terhadap gaji yang diterimanya berdasarkan standar UMP agar dapat mencukupi kebutuhan hidup, namun kenyataannya gaji yang diterima tidak memenuhi standar UMP dan mereka harus berhutang untuk mencukupi kebutuhan hidup.

Dapat disimpulkan, bahwa karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services mengeluhkan pekerjaan yang dilakukan tidak beragam/monoton dan mengharapkan mendapat gaji yang mencukupi kebutuhan hidup. Gaji adalah salah satu unsur penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebab gaji merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan (Hariandja, 2007). Untuk menunjukkan adanya peningkatan dari yang kurang baik menjadi baik, hal tersebut membutuhkan biaya sehingga tujuan bekerja untuk menghasilkan uang/gaji.

Menurut Locke (Munandar, 2008), kepuasan kerja yang dialami para karyawan bergantung pada ada atau tidak adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang dirasakan terhadap pekerjaan. Sedangkan hasil pengolahan data kategorisasi kesejahteraan psikologis, menunjukkan bahwa karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services memiliki jumlah yang sama pada tingkat kesejahteraan psikologis tinggi maupun rendah. Berdasarkan data yang ada, menunjukkan bahwa sebanyak 11 karyawan *cleaner* termasuk dalam tingkat kesejahteraan psikologis

yang tinggi. Kesejahteraan psikologis karyawan *cleaner* yang tinggi dapat terlihat dari pernyataan yang menyatakan bahwa kegiatan yang dilakukan berarti bagi hidup saya (item no. 20) dan “saya bersyukur bisa bekerja hingga hari ini” (item no. 35), “saya bahagia dengan keadaan saya sekarang” (item no. 18), merasa bangga bekerja sebagai CSO (item no. 44).

Dapat disimpulkan bahwa karyawan *cleaner* menjalani hidupnya dengan penuh syukur dan tanpa merasa terbebani. Memiliki arah tujuan hidup membuat karyawan *cleaner* menjadi lebih dapat mengatur bagaimana menjalani hidupnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Shaver & Freedman (Hurlock, 1994) bahwa kebahagiaan banyak bergantung pada sikap menerima dan menikmati apa yang dimiliki diri sendiri, serta mempertahankan keseimbangan antara harapan dan prestasi.

Meskipun ada karyawan *cleaner* yang berada dalam tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, tetapi hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa sebanyak 11 karyawan *cleaner* memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Kesejahteraan psikologis yang rendah terlihat dari pernyataan dalam kuesioner yang menyatakan bahwa “saya senang diatur oleh *leader* dalam bekerja (item no. 23) dan “dimarahi *leader* membuat saya tertekan” (item no. 6). Dapat disimpulkan, bahwa karyawan *cleaner* yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis rendah cenderung tidak mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tidak mampu bertahan dari tekanan sosial. Karyawan *cleaner* yang tidak mampu menghadapi tekanan sosial cenderung tidak mandiri dalam menjalani hidup. Dan bergantung pada orang lain, baik dalam mengambil keputusan maupun mengemukakan pendapat. Dengan tidak menguasai lingkungan membuat ruang gerak karyawan *cleaner* menjadi terbatas (Mathilda, 2011).

Dengan demikian, karyawan *cleaner* yang cenderung berada pada kondisi merasakan kepuasan kerja, mereka akan merasakan emosi dan pengalaman yang positif terhadap pekerjaannya. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Locke (Munandar, 2008) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap karyawan yang muncul dari selisih antara harapan dengan kenyataan yang dirasakan terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, kondisi emosi serta pengalaman positif yang dirasakan seperti dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan *leader* maupun rekan kerja, perasaan senang dalam menyelesaikan pekerjaan mencerminkan bahwa karyawan *cleaner*

merasakan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa karyawan *cleaner* yang memiliki kepuasan kerja, cenderung mampu merasakan kenyamanan bekerja dan tanggung jawab kerja terhadap tugas rutin yang dilakukan serta perasaan bahagia dalam menjalankan pekerjaan.

Intepretasi pengalaman yang positif dalam bekerja menimbulkan perasaan bahagia dan bersyukur pada diri karyawan *cleaner*. Kepuasan kerja dalam diri karyawan *cleaner* merupakan sebagai pondasi optimalisasi fungsi kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis pada intinya merujuk pada perasaan-perasaan individu mengenai aktifitas hidup yang dijalannya setiap hari (Lakoy, 2009). Hal ini didukung oleh pernyataan M. Noor Rochman Hadjam & Arif Nasiruddin, 2003 bahwa kerja merupakan kegiatan yang paling banyak memakan waktu bagi individu yang telah dewasa, sehingga kepuasan terhadap pekerjaannya akan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologisnya secara umum. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tenggara, Zamralita, dan Suyasa, 2008 (Annisa & Zulkarnain, 2013) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan.

Kesejahteraan psikologis karyawan *cleaner* dipengaruhi oleh evaluasi pengalaman hidup selama bekerja menjadi CSO. Realita kondisi kerja yang baik atau tidak, dianggap sebagai suatu konsepsi pengalaman psikologis dalam diri seorang karyawan (Nopiando, 2012). Dalam penelitian ini, dimensi gaji dari kepuasan kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kesejahteraan psikologis. Menurut Hasibuan, 2002 (Bagus, 2009) gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Maslow (Alwisol, 2009) pada masa dewasa, kebutuhan rasa aman terwujud dari kebutuhan pekerjaan dan gaji yang layak. Sehingga, gaji mempunyai kontribusi yang penting dalam kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, pemberian gaji yang layak dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas hidup karyawan *cleaner* secara pribadi.

Penelitian ini juga memperoleh hasil yang unik bahwa intrinsik pekerjaan dan gaji memiliki korelasi positif terhadap kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, bertambahnya keterampilan karyawan *cleaner* maka meningkatkan aspek pertumbuhan diri dari kesejahteraan psikologis. Sehingga karyawan *cleaner* mampu untuk mengembangkan dirinya ke arah yang positif.

Semakin meningkatnya gaji yang diterima oleh karyawan *cleaner*, akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan *cleaner*.

Sedangkan penyeliaan, rekan kerja, dan kondisi kerja memiliki korelasi negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya semakin banyak penyelia, rekan kerja, dan kondisi kerja, maka kesejahteraan psikologis karyawan *cleaner* menjadi rendah. Robin, 2001 (Siahaan, 2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan bila pengawasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk karyawan yang memiliki kinerja baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi pada karyawan.

Mengenai rekan kerja yang semakin banyak menjadikan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan *cleaner* menjadi rendah. Sesuai dengan Mobley, 1986 (Siahaan, 2011) menyatakan bahwa akibat positif dan negatif yang timbul dari rekan kerja dalam suatu lingkungan kerja cukup mendukung dan memiliki hubungan baik akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari kerja. Namun jika hubungan dengan rekan kerja buruk atau tidak mendukung keinginan untuk keluar dari pekerjaan tinggi.

Robin, 2003 (Siahaan, 2011) menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi yang nyaman dan tidak berbahaya. Oleh karena itu, dengan bertambahnya luas area yang dikerjakan membuat karyawan *cleaner* mudah lelah dan merasa tertekan dalam bekerja.

Selanjutnya peneliti akan membahas gambaran kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis berdasarkan data penunjang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan. Data penunjang yang dibahas berkaitan secara langsung dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data penunjang jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services merasakan kepuasan kerja. Artinya setiap karyawan merasa tidak ada kesenjangan antara harapan dengan kenyataan. Berdasarkan hasil pengujian keterkaitan antara kepuasan kerja dengan data penunjang jenis kelamin melalui uji *chi-square*, dimana diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-sided) sebesar 0,158 (0,158 > 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan data penunjang jenis kelamin karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Robin, 2003 (Siahaan, 2011) bahwa

tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam bekerja.

2. Usia

Berdasarkan hasil pengujian keterkaitan antara kepuasan kerja dengan data penunjang usia melalui uji *chi-square*, dimana diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-sided) sebesar 0,865 (0,865 > 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan data penunjang usia karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services. Hal ini tidak sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robin, 2003 (Siahaan, 2011) bahwa kepuasan kerja akan cenderung terus-menerus meningkat pada karyawan yang bertambahnya umur.

3. Pendidikan

Karyawan PT. SINERGI Integra Services dengan pendidikan SMP lebih banyak merasakan kepuasan kerja, pendidikan SMA cenderung lebih banyak merasakan kepuasan kerja. Sementara itu karyawan *cleaner* dengan pendidikan SMK dan STM juga cenderung merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian keterkaitan antara kepuasan kerja dengan data penunjang pendidikan melalui uji *chi-square*, dimana diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-sided) sebesar 0,756 (0,756 > 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan data penunjang pendidikan karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services. Berbeda dengan pernyataan Robert (Siahaan, 2011) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

Data penunjang yang dibahas berkaitan secara langsung dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data penunjang jenis kelamin, bahwa karyawan *cleaner* laki-laki mayoritas memiliki kesejahteraan psikologis dengan tingkat yang tinggi. Sedangkan karyawan *cleaner* perempuan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah.

Berdasarkan hasil pengujian keterkaitan antara kesejahteraan psikologis dengan data penunjang jenis kelamin melalui uji *chi-square*, dimana diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-sided) sebesar 0,001 (0,001 < 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan

data penunjang jenis kelamin karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services.

Hal ini sesuai dengan penelitian Ryff dan Singer (1996) yang menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin mempengaruhi dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Perempuan lebih banyak terkait dengan aspek hubungan yang bersifat positif, sedangkan pada laki-laki terkait dengan aspek pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik.

2. Usia

Karyawan PT. SINERGI Integra Services yang berusia remaja akhir memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Karyawan *cleaner* yang berusia dewasa awal cenderung lebih banyak memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Sementara itu karyawan *cleaner* yang berusia dewasa madya memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian keterkaitan antara kesejahteraan psikologis dengan data penunjang usia melalui uji *chi-square*, dimana diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-sided) sebesar 0,589 (0,589 > 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan data penunjang usia karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services.

Hal ini tidak sesuai dengan Ryff dan Singer (1996) menemukan bahwa beberapa dimensi PWB seperti penguasaan lingkungan dan otonomi diri cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya usia, khususnya saat beranjak dari masa dewasa awal menuju masa dewasa madya. Dan penelitian yang dilakukan oleh Rugerri, dkk, 2001 (Nofitri, 2009) pada responden berusia tua menemukan adanya kontribusi dari faktor usia terhadap kualitas hidup subjektif individu yang disebabkan karena individu pada masa usia tua sudah melewati masa untuk melakukan perubahan dalam hidupnya sehingga mereka cenderung mengevaluasi hidupnya dengan positif dibanding saat masa mudanya.

3. Pendidikan

Karyawan PT. SINERGI Integra Services dengan pendidikan SMP memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services dengan pendidikan SMA cenderung lebih banyak memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Sebaliknya karyawan *cleaner* dengan pendidikan SMK cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian keterkaitan antara kesejahteraan psikologis dengan data

penunjang pendidikan melalui uji *chi-square*, dimana diperoleh hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-sided) sebesar 0,788 (0,788 > 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan data penunjang pendidikan karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Baxter, 1998 (Nofitri, 2009) bahwa tingkat pendidikan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas hidup subjektif dan penelitian yang dilakukan oleh Noghani, dkk, 2007 (Nofitri, 2009) menemukan adanya pengaruh positif dari pendidikan terhadap kualitas hidup subjektif namun tidak banyak.

Kesimpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan *cleaner* lebih banyak yang tergolong ke dalam kategori puas bekerja sebanyak 42 orang dibandingkan tidak puas bekerja sebanyak 10 orang. Artinya karyawan *cleaner* di PT. SINERGI Integra Services mayoritas merasakan apa yang menjadi harapannya sesuai dengan kenyataan yang diterima. Harapan karyawan *cleaner* dalam bekerja dapat mengembangkan keterampilan, dapat terwujud dari ragam tugas yang dikerjakan. Karyawan *cleaner* dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja.
2. Karyawan *cleaner* di PT. SINERGI Integra Services memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi dan rendah yang sama masing-masing sebanyak 11 orang. Karyawan *cleaner* yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi, cenderung memiliki skor yang tinggi pada dimensi penerimaan diri dan tujuan hidup. Sedangkan pada karyawan *cleaner* yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis rendah, cenderung memiliki skor yang rendah pada dimensi otonomi dan penguasaan lingkungan.
3. Terdapat hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *cleaner* di PT. SINERGI Integra Services. Fakta ini berarti semakin karyawan *cleaner* merasakan kepuasan kerja maka kesejahteraan psikologis semakin tinggi. Sebaliknya, semakin karyawan *cleaner* merasakan ketidakpuasan kerja maka kesejahteraan psikologis semakin rendah.
4. Dimensi-dimensi kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 13,2%, sedangkan sebesar 86,8% pengaruh dari variabel lainnya yang tidak

diteliti. Gaji merupakan dimensi yang paling besar memberikan sumbangan efektif terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 0,066%. Dimensi penyeliaan, rekan kerja, dan kondisi kerja mempunyai korelasi negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan *cleaner* di PT. SINERGI Integra Services.

Daftar Pustaka

- Alwisol. Psikologi kepribadian (Rev. ed.). Malang: UMM Press. Malang, 2009
- Andrian, D. Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Nasional Putra. 2012
- Annisa, Zulkarnain. Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. Jurnal INSAN Vol 15 No. 1. 2013
- Anoraga, P. Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta. Jakarta, 2009
- Ariati, J. *Subjective well being* (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Jurnal UNDIP Vol. 8 No. 2. 2010
- Aritonang, P.M.M. Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah Bank XXX cabang Bandung. Dalam http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pem_0707448_chapter3.pdf, diakses tanggal 7 Desember 2013.
- As'ad, M. Kepemimpinan efektif dalam perusahaan, suatu pendekatan psikologik (ed. 2). Liberty. Yogyakarta, 1991
- Bagus, D. Gaji; Definisi, peranan, fungsi, dan tujuan penggajian. Dalam <http://journalsdm.blogspot.com/2009/05/gaji-definisi-peranan-fungsi-dan-tujuan.html>, diakses tanggal 6 Agustus 2014.
- C. R. Snyder & Shane J. Lopez. Handbook of positive psychology. Oxford University Press. New York, 2005
- Chris Rowley & Keith Jackson. Manajemen sumber daya manusia. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta, 2012
- Faiz, P. M. Outsourcing dan tenaga kerja. Dalam <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/o> utsourcing-dan-tenaga-kerja.html, diakses tanggal 14 April 2013.
- Hariandja, M. T. Manajemen sumber daya manusia. PT. Grasindo. Jakarta, 2007
- Humaira, L. Hubungan antara gaya penyelesaian konflik dan kepuasan kerja pada perawat. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. 2008
- Hurlock, E. B. Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. Erlangga. Jakarta, 1994
- Kerlinger, F. N. Asas-asas penelitian behavioral (ed. 3). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta, 2006
- L.N. Jewell and Marc Siegall. Psikologi industri/organisasi modern (ed. 2). Penerbit Arcan. Jakarta, 1998
- Lakoy, F. S. *Psychological well being* perempuan bekerja dengan status menikah dan belum menikah. Skripsi Fakultas Psikologi Esa Unggul. 2009
- Luthans, F. *Organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill International Edition. Singapore. 1989
- M. Noor Rochman Hadjam & Arif Nasiruddin. Peranan kesulitan ekonomi, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap kesejahteraan psikologis. Jurnal Psikologi Vol 30 No. 2. 2003
- Mansuraziz. Penetapan UMP 2012. Dalam <http://mansuraziz37.files.wordpress.com/2011/11/ump-dki-2012-pergub.pdf>, diakses tanggal 9 Desember 2012.
- Mathilda, C. *Subjective well being* pada penduduk miskin di Kampung Gili Sampeng Kemanggisan Jakarta Barat. Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul.
- Misero, P. S. *Adjustment problems dan psychological well-being* pada siswa akseleran. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. 2010
- Munandar, A. S. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI Press. Jakarta. 2008

- Nofitri, N. Gambaran kualitas hidup penduduk dewasa pada lima wilayah di Jakarta. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. 2009
- Nopiando, B. Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology* Vol. 1 No. 2. 2012
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. Human development; Perkembangan manusia (ed. 10 jilid 2). Jakarta: Salemba Humanika. 2009
- Russell, J. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment* Vol 16.
- Sari, I. J. (2009). Hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO). Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Siahaan, R. (2011). Pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan. Dalam <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/22290>, diakses tanggal 18 Agustus 2014.
- Sugiyanto. Statistika psikologi 2. Jakarta. 2010
- Sugiyono. Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta. P. Bandung. 2009
- Vroom, V. H. Work and motivation. New York: John Wiley & Sons, Inc. New York. 1964
- Wijono, S. Psikologi industri & organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 2012
- Winarsunu, T. Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan. Malang: UMM Press. Malang. 2007