

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia seseorang dikatakan sejahtera apabila dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, terlebih mapan secara finansial. Hal itu seolah-olah sudah menjadi sebuah kesepakatan bersama dalam masyarakat. Terdapat banyak hal yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan, antaranya adalah dengan bekerja. Melalui bekerja seseorang akan mendapatkan input berupa gaji yang membuat biaya hidup bisa dipenuhi.

Kebahagiaan di dalam hidup adalah suatu hal yang menjadi harapan di dalam kehidupan banyak orang, bahkan sepertinya semua orang mendambakan kehidupan yang berbahagia. Istilah sejahtera dalam kajian ilmu psikologi dikenal sebagai *Kesejahteraan Subjektif*.

Menurut pendapat Diener dan Lucas (1999) *Kesejahteraan Subjektif* adalah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Seseorang dikatakan memiliki *Kesejahteraan Subjektif* yang tinggi jika mereka merasa puas dengan kondisi hidup mereka, sering merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif.

Kesejahteraan Subjektif merupakan istilah yang sangat berkaitan dengan istilah *happiness* (kebahagiaan). Diener (dalam Dewi, 2013) menambahkan, lebih tinggi frekuensi munculnya aspek positif dari pada aspek

negatif dapat memberikan perasaan nyaman dan ringan (*joyful*), sehingga pemaknaan individu akan hidupnya pun akan makin positif. Demikian pula individu yang dapat mencapai tujuan dan merasa puas akan semua pencapaiannya maka pemaknaan mengenai hidupnya akan baik pula. Diener, Suh, dan Oishi (dalam Aprilia, 2015) menjelaskan bahwa ciri-ciri individu dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif tinggi jika mengalami kepuasan hidup, sering merasa kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan dan kemarahan. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif rendah jika tidak puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan dan kecemasan

Menurut Huppert, Baylis dan Keverney (2005), Mana saja yang menampilkan keadaan sosial seseorang yang mungkin diharapkan mempengaruhi *Kesejahteraan Subjektif* dirinya? Satu jawaban yang jelas adalah posisi ekonomi atau kesejahteraan materi, yang diukur dengan kekayaan, pendapatan, atau harta. Menurut Pavot dan Diener (dalam putri, 2015), *Kesejahteraan Subjektif* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu perangai/watak, sifat, karakter pribadi lain, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran dan pengaruh sosial/budaya. Dari pendapat ahli tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi *Kesejahteraan Subjektif* adalah pendapatan. Pendapatan atau dengan kata lain diperusahaan yang sering disebut sebagai kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan. Menurut Mondy dan Neo (dalam Pandiangan, 2016), jenis kompensasi yang diberikan

pada karyawan dapat berbentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diterima karyawan secara langsung, seperti : gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan Subjektif menjadi penting untuk diteliti karena kebahagiaan untuk diri sendiri itu penting, dimana kita dapat menilai bagaimana kehidupan kita sendiri. Alasan peneliti tertarik dengan *Kesejahteraan Subjektif* Karyawan Outsourcing adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa bahagia dan seberapa puasny karyawan outsourcing terhadap hidupnya (yang meliputi pekerjaan mereka). Outsourcing merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut (menurut Jehani, 2008). Dengan melakukan outsourcing ini perusahaan akan menjadi lebih fleksibel, lebih dinamis, dan lebih baik. Perusahaan akan dapat melakukan perubahan dengan cepat untuk memenuhi perubahan kesempatan sesuai kondisi yang ada. Selain itu dengan melakukan outsourcing, perusahaan juga tidak akan menanggung segala resiko pekerjaan, ketenagakerjaan, kriminalitas dan resiko-resiko yang lain karena segala resiko tersebut sudah menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja tersebut.

Dibalik perusahaan yang berjalan dengan baik, karyawan berpikir mereka dapat menjalani kehidupan mereka sesuai dengan apa yang diinginkan, dengan harapan mereka dapat merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya. Namun lain halnya dengan karyawan outsourcing yang bekerja di PT. ISS Indonesia (Branch Medan).

Pada penelitian ini, penelitian dilakukan di PT. ISS Indonesia (Branch Medan), Medan, Sumatera Utara. PT ISS tumbuh menjadi salah satu Perusahaan pelayanan fasilitas terkemuka di dunia dengan pendapatan tahun 2012 lebih dari 165.000 triliun. Cakupan layanan ISS terdiri dari Facility Services (cleaning service, security service, property service, catering service, support service, dan parking service).

Pada PT. ISS Indonesia (Branch Medan) ini tingkat kesejahteraan karyawan outsourcing masih perlu diperhatikan. Indikasi yang memperlihatkan bahwa karyawan outsourcing PT. ISS Indonesia (Branch Medan) masih perlu diperhatikan adalah tidak adanya jaminan bahwa karyawan outsourcing dapat menjadi karyawan tetap di perusahaan, keluhan mengenai gaji yang tidak ditentukan dari tingkat pendidikan (tidak dibedakan) dan insentif yang berikan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan outsourcing yang bekerja di PT. ISS Indonesia (Branch Medan) mengatakan bahwa para karyawan outsourcing memiliki sedikit peluang untuk menjadi karyawan tetap karena mereka hanya dikontrak oleh perusahaan beberapa tahun saja.

Pendidikan yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Namun pada perusahaan ini, untuk karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1, mereka merasa bahwa pendidikan mereka tidak sesuai dengan pekerjaan dan gaji yang mereka dapat, karena gaji yang mereka peroleh sama dengan karyawan outsourcing yang berlatar belakang pendidikan yang lebih rendah. Fenomena yang terjadi pada karyawan outsourcing yang ada di lapangan dilihat dari ciri-ciri individu yang memiliki *subjective well being* rendah yang telah dijelaskan diatas didapat melalui hasil observasi dan wawancara. Peneliti mendapati bahwa karyawan outsourcing merasa kurang puas dengan kehidupan yang dirasakan sekarang dengan beberapa alasan yaitu karena pendapatan yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan dan masih banyak harapan yang belum tercapai.

Dari fenomena yang diperoleh oleh peneliti, faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif Karyawan Outsourcing PT. ISS Indonesia (Branch Medan) adalah Pendapatan/Kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti apakah ada Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif karyawan, sehingga mengarahkan peneliti untuk memilih judul **“Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif Karyawan Outsourcing di PT. ISS Indonesia (Branch Medan)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa kompensasi yang diberikan untuk karyawan, berpengaruh terhadap *Kesejahteraan Subjektif* karyawan. Pada perusahaan ini karyawan mendapatkan insentif yang harus disesuaikan dengan lamanya bekerja (secara berkala : sebulan/setahun) pada perusahaan, Jenjang karir diperusahaan yang masih ditentukan oleh tingkat pendidikan, sehingga berpengaruh terhadap *Kesejahteraan Subjektif*.

C. Batasan Masalah

Disini peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif Karyawan Outsourcing di PT. ISS Indonesia (Branch Medan). Dimana Kompensasi adalah semua penilaian individu atas apa yang diterimanya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, sedangkan Kesejahteraan Subjektif adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang meliputi komponen-komponen *kesejahteraan subjektif* yaitu kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif dan karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif Karyawan Outsourcing di PT. ISS Indonesia (Branch Medan)?”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif Karyawan Outsourcing di PT. ISS Indonesia (Branch Medan).

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi pembaca terutama dalam hal Kompensasi yang berkaitan dengan Kesejahteraan Subjektif.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam rangka penerapan teori-teori yang telah didapat di bangku perkuliahan di dalam praktik kerja yang sesungguhnya pada suatu instansi atau perusahaan serta untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan peneliti dalam meneliti sebuah masalah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberi masukan atau acuan dalam meningkatkan Kesejahteraan Subjektif karyawan dengan Kompensasi yang diterimanya.