

## Hubungan Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-Being* Pada Karyawan PT. X di Kota Bukittinggi

Asri Refael Naibaho<sup>1</sup>, Zulmi Yusra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

e-mail: [refaelasri03@gmail.com](mailto:refaelasri03@gmail.com)<sup>1</sup>, [zulmi.yusra@fip.unp.ac.id](mailto:zulmi.yusra@fip.unp.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana hubungan kepuasan kerja dan subjective well-being pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan data menggunakan total sampling dan diperoleh data sebanyak 79 orang karyawan yang bekerja di PT. X di Kota Bukittinggi. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS Statistics 20 for windows. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai, diperoleh data koefisien korelasi 0,462 dengan nilai  $P=0,000$  ( $P<0,05$ ) sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dan subjective well-being, nilai ( $R^2=0,213$ ) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 21,3% terhadap subjective well-being pada Karyawan PT. X di Kota Bukittinggi.

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja, Subjective Well-Being, Karyawan*

### Abstract

This study aims to see how far the correlation between job satisfaction and subjective well-being among PT. X in Bukittinggi City. This study uses a quantitative approach to the survey method. The data collection technique used total sampling and obtained data as many as 79 employees working at PT. X in Bukittinggi City. Data analysis used simple regression analysis with the help of SPSS Statistics 20 for windows. Based on the results of the value hypothesis test, a correlation coefficient of 0.462 was obtained with a value of  $P = 0.000$  ( $P < 0.05$ ) so that the results showed that there was a significant relationship between job satisfaction and subjective well-being, value ( $R^2 = 0.213$ ) indicated that job satisfaction contributed 21.3% to subjective well-being at PT. X in Bukittinggi City.

**Keywords:** *Job Satisfaction, Subjective Well-Being, Employees*

### PENDAHULUAN

Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha, baik berbadan hukum maupun tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, swasta atau negara, yang mempekerjakan karyawan dengan membayarnya dalam bentuk upah atau lainnya. Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi barang atau jasa (Yandi, 2022). Ada bermacam-macam jenis perusahaan berdasarkan bentuk badannya, yaitu perusahaan perseorangan, *commanditaire vennootschap* (CV), koperasi, firma, persero dan perseroan terbatas. Perseroan Terbatas (PT) merupakan perusahaan yang oleh Undang-Undang dinyatakan sebagai perusahaan berbadan hukum. PT merupakan salah satu bentuk badan usaha yang relatif dominan dalam kegiatan ekonomi (Santoso, 2000).

Semua faktor produksi terdapat dalam sebuah perusahaan, mulai dari sumber daya alam, modal, kewirausahaan dan tenaga kerja atau yang sering dikenal dengan istilah karyawan. Karyawan merupakan aset dalam perusahaan yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Irmawati & Wulandari, 2017).

Oleh karena itu, karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, yang mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Heriyanto & Hidayati, 2016). Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan biasanya mendapat gaji dan kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Yandi, 2022).

Dalam kehidupannya, karyawan menghabiskan banyak waktunya untuk bekerja. Sehingga jika sebuah pekerjaan dikerjakan dan didasari oleh rasa ketertarikan dan kesenangan maka akan mendatangkan perasaan puas dan bahagia. Perasaan bahagia yang dirasakan seseorang akan mempengaruhi kehidupannya. Ketika individu lebih sering merasakan afeksi positif seperti rasa bahagia daripada negatif maka dapat dikatakan bahwa individu memiliki *subjective well-being* yang tinggi (Ariati, 2012). Jex dan Britt (2008) sama halnya dalam melakukan pekerjaan ketika seorang karyawan memiliki *subjective well-being* yang tinggi maka ia akan memberikan kontribusi bagi organisasi dan orang lain yang ada disekitarnya, perilaku tersebut akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang (dalam Filsafati & Ratnaningsih, 2016).

Penelitian King dan Napa (1998) di Amerika menemukan bahwa kesejahteraan dan hidup yang bermakna dianggap lebih penting dibandingkan dengan uang, kebaikan moral, bahkan lebih penting dari pada masuk surga. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa dan komunitas orang dewasa. Sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Argyle, 2001 dalam Hadjam & Nasiruddin, 2003) bahwa kebahagiaan adalah faktor yang paling menentukan kualitas hidup individu dan itu lebih penting daripada kesehatan dan seks. Diener, *et. al* (2003) *Subjective well-being* mempengaruhi persepsi subjektif terhadap kesehatan. Jadi, rendahnya *subjective well-being* juga berhubungan dengan rendahnya kesehatan, sehingga dengan meningkatkan *subjective well-being* akan mampu meningkatkan kesehatan individu juga (dalam Fajriani & Suprihatin, 2017).

Penelitian mengenai *subjective well-being* pada karyawan di tempat kerja dilakukan oleh Iliès, Aw dan Pluut (2015) menunjukkan hasil temuan bahwa jika individu yang mendapatkan tuntutan kerja yang berat di tempat kerja, seperti tekanan waktu yang tinggi, beban kerja yang tinggi dan konflik di tempat kerja, cenderung untuk mengalami masalah kesehatan dan *subjective well-being* secara jangka panjang. Rendahnya *subjective well-being* dapat menimbulkan depresi, gangguan kejiwaan, keterbatasan aktivitas sehari-hari, bahkan kematian. Rendahnya *subjective well-being* yang dimiliki individu juga dapat menyebabkan rentannya seseorang terhadap perilaku bunuh diri pada individu (Keyes & Magyar-Moe, 2003).

Ada banyak hal yang dapat membuat seseorang individu mengalami *subjective well-being*. Ariati (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif, diantaranya: harga diri positif, kontrol diri yang baik, ekstraversi, optimis, memiliki arti dan tujuan dalam hidup serta memiliki relasi sosial yang positif dengan lingkungan sekitar. Sejalan dengan hal tersebut Wulandari & Widyastuti (2014:58) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang membuat seorang individu mengalami kebahagiaan di tempat kerja, yaitu: kondisi kesehatan individu, prestasi yang dimiliki, hubungan positif dengan rekan kerja, lingkungan kerja fisik baik dan mendukung, serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Headey & Wearing (1992) dalam Tandiyono (2020) menyatakan bahwa teori *subjective well-being* selalu berkaitan dengan *satisfaction*, *happiness*, dan *positive affect*. Dengan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti *social background*, *personality*, *social networks*, dan *satisfaction* (*married satisfaction* atau kepuasan pernikahan dan *job satisfaction* atau yang lebih sering dikenal dengan istilah kepuasan kerja).

Secara keseluruhan *subjective well-being* dilihat dari kepuasan hidup yang dirasakan pada domain-domain yang berbeda di antaranya meliputi harga diri, kepuasan dengan standar hidup, kepuasan terhadap keluarga, dan kepuasan terhadap pekerjaan/ *job satisfaction* (Diener, 1984). Penelitian yang dilakukan oleh Judge & Locke (dalam Russell, 2008) menemukan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan

*subjective well-being*. Kepuasan kerja mungkin mempengaruhi *subjective well-being* karena bekerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi kehidupan individu dan individu menghabiskan banyak waktunya dalam bekerja sehingga hal tersebut sangat penting bagi kebahagiaan dan kesejahteraannya. Jadi, kepuasan kerja akan mempengaruhi *subjective well-being* hingga pada tingkatan tertentu dalam pekerjaan karena hal tersebut dianggap sebagai bagian penting dalam kehidupan individu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Auliani dan Wulanyani (2017), terdapat sembilan faktor kepuasan kerja seperti kelompok kerja, kondisi fisik tempat kerja, kompensasi, promosi, dukungan dari atasan, pekerjaan yang menantang, jabatan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan tambahan finansial maupun non finansial merupakan suatu kebijakan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja di perusahaan mereka (Yandi, 2022).

Sunarta (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja penting untuk diraih baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan *turnover* dan kinerja. Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari karyawan yang bekerja keras, bekerja dengan teratur dan memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dalam waktu yang lama (Auliani & Wulanyani, 2017). Apabila kepuasan kerja tinggi maka individu cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan instansi tempat bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak terhadap produktivitas suatu organisasi (Hafid & Hasanah, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Fajriani dan Suprihatin (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan kepuasan kerja dengan *subjective well-being* guru Madrasah di Kecamatan Wedung. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ariati, 2010) juga menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Dewantari & Budi, 2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada wirausaha wanita.

Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Calaguas (2017) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Darwis dan Syafiq (2021) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada anggota Brimob Polda 'X', yang artinya semakin tinggi skor kepuasan kerja, maka skor *subjective well-being* juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja di PT. Pos Indonesia Pekanbaru. Bowling *et al.*, (2010) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan *subjective well-being* memiliki hubungan sangat kuat karena terdapat keterkaitan antar kedua variabel. Karyawan yang memiliki emosi positif pada dimensi pekerjaan itu sendiri akan menghasilkan hubungan yang positif dengan *subjective well-being*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan *subjective well-being* dari para karyawan yang bekerja di PT. X di kota Bukittinggi.

## METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang berfokus pada seluruh karyawan yang bekerja di PT. X di Kota Bukittinggi dengan pengambilan data secara online dengan media *google form* dan secara langsung menggunakan media angket fisik yang disebar kepada partisipan yang bekerja diperusahaan tersebut. Teknik pengambilan data dilakukan menggunakan *total sampling* dan diperoleh data sebanyak 79 orang karyawan. Alat ukur yang digunakan pada *subjective well-being* ada 2 yaitu: milik

Diener, dkk (1985) untuk skala SWLS dan Diener, dkk (2012) dan untuk skala SPANE yang disusun dan diadaptasi oleh Putri (2020) sebagai variabel dependen yang terdiri dari aspek kognitif dan afektif dan memiliki rentang skor likert 1-7 dan 1-5, dimana untuk skala SWLS (aspek kognitif) 1 mewakili sangat tidak setuju hingga 7 sangat setuju dan untuk skala SPANE (aspek afektif) 1 mewakili hampir tidak pernah hingga 5 sangat sering. Adapun alat ukur kepuasan kerja milik Sari (2016) yang disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja oleh Spector (1996) sebagai variabel independen yang terdiri dari aspek gaji, promosi, atasan, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan perusahaan, rekan kerja, jenis pekerjaan dan komunikasi dan memiliki rentang skor likert 1-4, dimana 1 mewakili sangat tidak setuju hingga 4 sangat setuju untuk item *favorable* dan sebaliknya untuk item *unfavorable*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan *SPSS 20 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 79 orang karyawan yang berpartisipasi. Partisipan laki-laki sebanyak 74 orang (93,7%) sangat mendominasi dibandingkan dengan perempuan 5 orang (6,3%) dengan rentang usia subjek yang mendominasi dalam penelitian ini berkisar antara usia 19-29 tahun dan 31-39 tahun sebanyak masing-masing 37 orang (46,8%). Pendidikan terakhir para subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh SMA/SMK sebanyak 51 orang (64,5%) dengan masa lama bekerja didominasi dalam rentang waktu 1-5 tahun sebanyak 51 orang (64,6%). Bagian/departemen didominasi oleh marketing sebanyak 52 orang (65,8%) dan jabatan paling banyak didominasi oleh salesman sebanyak 50 orang (63,29%). Berikut rincian hasil penelitian hubungan kepuasan dan *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi.

**Tabel 1.1. Deskripsi Data Variabel *Subjective Well-Being* dan Kepuasan Kerja**  
**Tabel 1.2.**

| Variabel                     | Skor Hipotetik |       |      |       | Skor Empirik |       |       |       |
|------------------------------|----------------|-------|------|-------|--------------|-------|-------|-------|
|                              | Min            | Max   | Mean | SD    | Min          | Max   | Mean  | SD    |
| Kepuasan Kerja               | 27             | 108   | 67,5 | 13,5  | 49           | 97    | 76,37 | 8,571 |
| <i>Subjective Well-Being</i> | -20,63         | 85,63 | 32,5 | 17,71 | -20,63       | 85,63 | 50,00 | 19,97 |

Pada tabel ini dapat dilihat bahwa rata-rata empirik dari masing-masing variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata hipotetiknya. Artinya, karyawan PT. X di Kota Bukittinggi yang diteliti dalam studi ini memiliki nilai kepuasan kerja dan *subjective well-being* yang lebih baik daripada yang diperkirakan oleh alat ukur.

Melalui hasil uji SPSS 20 for Windows, didapatkan bahwa hasil uji normalitas dalam penelitian ini cukup signifikan yaitu (0,329) untuk variabel kepuasan kerja dan (0,854) untuk variabel *subjective well-being*, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Pada hasil uji linearitas data diperoleh hasil data sebesar  $P=(0,104 > 0,05)$  dan nilai  $F=1,499$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen yaitu kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu *subjective well-being*. Dengan demikian, hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk menggunakan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa koefisien korelasi 0,462 dengan skor P sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ( $H_1$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi. Untuk melihat berapa persen sumbangan kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi, maka nilai  $R\text{-Square}=0,213$  dikali 100 ( $0,213 \times 100$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 21,3% pada *subjective well-being* pada



karyawan PT. X di Kota Bukittinggi, sedangkan selebihnya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di PT. X di Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis uji linear sederhana yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang berarti bahwa terdapat hubungan dari antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi. Hal ini juga berarti bahwa *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi dapat dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek. Dengan kata lain, kepuasan kerja memberikan indikasi terhadap *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan PT.X di Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diketahui kontribusi kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* adalah sebesar 21,3%. Selebihnya merupakan pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain yaitu sebesar 78,7% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Diener (2009) variabel lain yang berpengaruh terhadap *subjective well-being* ialah ekstraversi, optimisme, *self esteem*, kontrol diri dan hardiness. Ariati (2010) juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah harga diri positif, kontrol diri, ekstraversi, optimis, relasi sosial yang positif, memiliki arti dan tujuan dalam hidup.

Diener (2000); Diener, Suh, & Oishi (1997) mengatakan bahwa seorang individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila mengalami kepuasan hidup dan sering mengalami perasaan bahagia, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti sedih dan marah. Individu yang memiliki *subjective well-being* yang rendah apabila individu tersebut merasa tidak puas dalam hidupnya, mengalami sedikit perasaan bahagia dan kasih sayang, serta mengalami emosi negatif seperti marah dan cemas. *Subjective well-being* dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ukuran kebahagiaan antara individu yang satu dengan individu yang lain sangat relatif. Ada yang menganggap kecukupan materi adalah kebahagiaan dalam hidup, namun ada juga yang menganggap kebahagiaan bukan hanya materi saja, namun perasaan yang berkaitan dengan pemaknaan atas berbagai peristiwa yang ada di setiap rentang kehidupan yang dijalani (Wulandari & Widyastuti, 2014). Apa yang dianggap memuaskan hari ini juga belum tentu akan memuaskan esok hari. Hal tersebut terjadi karena kebutuhan dan tujuan-tujuan individu senantiasa berubah (Winardi, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana dan Shaleh (2017) mengatakan bahwa individu perlu merasa bahagia agar dapat meningkatkan *subjective well-beingnya* dan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya. Ketika seorang individu menganggap lingkungan kerjanya sebagai lingkungan yang menyenangkan, menarik, dan dapat membuatnya merasa tertantang, maka bisa dikatakan bahwa individu tersebut merasa bahagia dan menghasilkan kinerja yang optimal di tempat kerja (Ariati, 2010).

Ada banyak hal yang dapat membuat seseorang individu mengalami *subjective well-being*. Ariati (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif, diantaranya: harga diri positif, kontrol diri yang baik, ekstraversi, optimis, memiliki arti dan tujuan dalam hidup serta memiliki relasi sosial yang positif dengan lingkungan sekitar. Sejalan dengan hal tersebut Wulandari & Widyastuti (2014:58) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang membuat seorang individu mengalami kebahagiaan di tempat kerja, yaitu: kondisi kesehatan individu, prestasi yang dimiliki, hubungan positif dengan rekan kerja, lingkungan kerja fisik baik dan mendukung, serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Headey & Wearing (1992) dalam Tandiyono (2020) menyatakan bahwa teori *subjective well-being* selalu berkaitan dengan *satisfaction*, *happiness*, dan *positive affect*. Dengan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti *social background*, *personality*, *social networks*, dan *satisfaction* (*married satisfaction* atau kepuasan pernikahan dan *job satisfaction* atau yang lebih sering dikenal dengan istilah kepuasan kerja).

Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan yang menyenangkan maupun perasaan yang tidak menyenangkan yang dialami karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Ketika karyawan merasakan perasaan menyenangkan hal tersebut akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi dan ketika karyawan mengalami hal yang tidak menyenangkan maka karyawan akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah (Priyono, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Unanue, *et. al* (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan *subjective well-being*. Dalam penelitian tersebut *subjective well-being* dipengaruhi oleh faktor dari kepuasan kerja seperti gaji, hubungan yang positif dengan atasan, rekan kerja. Selain itu perasaan dihargai, dipahami, dan merasa terhubung dengan rekan kerja maupun dengan atasan dapat membuat karyawan puas di lingkungan kerja sehingga *subjective well-being* pada karyawan semakin tinggi. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi yang bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan pengembangan karier, kualitas supervisor, dan hubungan dengan rekan kerja lain (Hadjam, 2003). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Auliani dan Wulanyani (2017), terdapat sembilan faktor kepuasan kerja seperti kelompok kerja, kondisi fisik tempat kerja, kompensasi, promosi, dukungan dari atasan, pekerjaan yang menantang, jabatan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan tambahan finansial maupun non finansial merupakan suatu kebijakan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja di perusahaan mereka (Yandi, 2022).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih produktif dalam pekerjaannya daripada orang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan yang akrab di antara rekan kerja karena faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pencapaian nilai dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Prestasi kerja akan menurun pada karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal tersebut disebabkan oleh adanya kebutuhan yang belum terpenuhi dalam kehidupannya (Luthan, 2006). Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Ketika perasaan menyenangkan maka hal tersebut dapat menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi dan ketika individu mengalami hal yang tidak menyenangkan maka individu akan memiliki kepuasan kerja yang rendah (Priyono, 2010).

Calaguas (2017) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Darwis dan Syafiq (2021) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada anggota Brimob Polda 'X', yang artinya semakin tinggi skor kepuasan kerja, maka skor *subjective well-being* juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja di PT. Pos Indonesia Pekanbaru. Bowling *et al.*, (2010) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan *subjective well-being* memiliki hubungan sangat kuat karena terdapat keterkaitan antar kedua variabel. Karyawan yang memiliki emosi positif pada dimensi pekerjaan itu sendiri akan menghasilkan hubungan yang positif dengan *subjective well-being*. Serupa dengan beberapa penelitian diatas, berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi. Kepuasan kerja pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi secara umum berada pada kategori tinggi. *Subjective well-being* pada karyawan PT. X di

Kota Bukittinggi secara umum berada pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi. Dengan skor koefisien determinasi sebesar 0,213 atau 21,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas memberikan sumbangan sebesar 21,3% pada *subjective well-being* pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi, sedangkan selebihnya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada karyawan disarankan untuk selalu menyadari bahwa pentingnya memiliki persepsi akan perasaan puas dalam kehidupan, seperti: merasa puas dalam pekerjaan, memiliki alasan-alasan positif dalam menjalani pekerjaan, merasa cukup dan bersyukur dengan apa yang dimiliki dalam hidup serta memiliki kesadaran untuk lebih sering merasakan perasaan-perasaan positif daripada perasaan negatif.

Disarankan juga untuk mempertimbangkan variabel-variabel yang lainnya yang mungkin mempengaruhi *subjective well-being* pada karyawan. Serta diharapkan untuk memperinci dan memperluas batasan masalah yang akan diteliti sehingga memperoleh hasil yang lebih kompleks dan lengkap. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel karyawan yang lebih banyak dari berbagai instansi perusahaan, sehingga dapat meneliti lebih dalam berdasarkan berbagai karakteristik subjek penelitian. Hal tersebut dapat memperluas cakupan penelitian serta memberikan hasil yang lebih bervariasi yang akan didapat dalam penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos indonesia pekanbaru. *Jurnal Psikologi*, 2 (1), ISSN: 2614-5227.
- Ariati, J. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8 (2), 117-123.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4 (2), 426-434.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and happy: establishing link between job satisfaction and subjective well-being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5 (1), 104-111. P-ISSN 2350-7756 E-ISSN 2350-8442.
- Darwis, D. A., & Syafiq, M. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada anggota korps brigade mobil. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 08 (01), 112-121.
- Dewantari, I. N., & Budi, N. F. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan subjective well-being pada wirausaha wanita. :<http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/8224>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542 – 575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist Journal*, 55 (1), 34-43. DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.34
- Diener, E. (2009b). Introduction—the science of well-being: reviews and theoretical articles by ed diener. [https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6\\_1](https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_1)
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. *Oxford Handbooks Online*. doi: 10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal Of Clinical Psychology*, 24 (1), 25-41.

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Fajriani, I. T., & Suprihatin, T. (2017). Harga diri, kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif pada guru madrasah tsanawiyah. *Proyeksi*, 12 (1), 67-76. ISSN : 1907-8455.
- Filsafati, A. I., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara subjective well-being dengan organizational citizenship behavior pada karyawan pt. Jateng sinar agung. *Jurnal Empati*, 5 (4), 757-764.
- Hadjam, M. Noor Rochman., & Nasiruddin, A. (2003). Peranan kesulitan ekonomi, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap kesejahteraan psikologis. *Jurnal iPsikologi*, 72-80. DOI: 10.22146/jpsi.7026
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja. *Journal An-nafs*, 1 (2), 269-290.
- Heriyanto., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, 6 (1), 67-76. DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>
- Irmawati, I., & Wulandari Kn, A. S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Journal Managemen dayasaing*, 19(1), 27-36. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5103>
- Ilies, R., Aw, S. S., & Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 827-838. DOI:10.1080/1359432X.2015.1071422
- Keyes, C. L. M & Magyar-Moe, J. L. (2003). The Measurement and Utility of Adult Subjective Well-being. *American Psychological Association*, 411-425. <https://doi.org/10.1037/10612-026>
- King, L.A., & Napa, C.K. (1998). What makes a life good?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (1), 156-165. doi: 10.1037/0022-3514.75.1.156
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Russell, Joyce E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*. 117-131.
- Santoso, J. (2000). Perseroan terbatas sebagai institusi kegiatan ekonomi yang demokratis. *Jurnal Hukum*, 15(7), 194-203.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75. ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750.
- Tandiyono, T. E. (2020). Peranan subjective well-being karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 59-72.
- Unanue, W., dkk. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00680.
- Wicaksana, H. Y., & Shaleh, A. R. (2017) Pengaruh optimisme dan social support terhadap subjective well-being pada anggota bintang pelaksana polri. *Journal of Psychology*, 22(2).
- Winardi, J. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 10 (1), 49-60.
- Yandi, A. (2022). Literature review model produktivitas karyawan: motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), e-ISSN: 2829-4580, p ISSN: 2829-4599 DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>.