

**PERANAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA**

**Tan Evan Tandiyono**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No.45, 60118, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

[tanevan@untag-sby.ac.id](mailto:tanevan@untag-sby.ac.id)

**ABSTRAK**

Artikel ini adalah berasal dari penelitian yang dilakukan untuk memahami peranan *Subjective Well-Being* karyawan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan keluarga di Indonesia. Objek penelitian ini dirasa penting, karena di Indonesia sendiri, masih terdapat banyak perusahaan yang didirikan adalah bersifat kekeluargaan. Namun seringkali masalah mulai timbul pada perusahaan keluarga dan seringkali cenderung tidak dapat menghasilkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Perusahaan keluarga juga cenderung kesulitan memperhatikan *Subjective Well-Being* karyawan mereka. Begitu mendesaknya kebutuhan akan peningkatan Kinerja Karyawan oleh perusahaan, membuat perusahaan harus mulai untuk menelusuri seberapa pentingkahkah *Subjective Well-Being* karyawan di dalam pekerjaan dan bagaimanakah peranannya terhadap peningkatan Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini melakukan pengambilan data dengan menggunakan kuisioner pada sebuah perusahaan keluarga yang sudah memiliki tradisi dan sejarah panjang lebih dari 30 tahun dan telah berpindah tangan kepemimpinan sebanyak 3 generasi. Sampel diambil dari karyawan yang berjumlah 109 orang (dan tidak termasuk staff) yang memiliki pengalaman kerja kurang lebih 1 – 30 tahun selama berdirinya perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini bersifat kuantitatif dan data yang diperoleh akan diolah dengan uji statistik dengan menggunakan SPSS untuk ditemukannya Peranan *Subjective Well-Being* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh akan melalui tahap uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

**Kata Kunci :** *Subjective Well-Being* Karyawan, Kinerja Karyawan, Perusahaan Keluarga, Indonesia.

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini, sudah sewajarnya jika suatu perusahaan menuntut para karyawannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang maksimal dan melebihi standar agar dapat tercapainya efektifitas dan efisiensi perusahaan. Hal ini dilakukan oleh perusahaan adalah karena situasi dunia bisnis yang tidak menentu dan pasang surutnya yang tidak dapat diprediksi. Oleh karena itu, Kinerja Karyawan merupakan hal yang paling pertama yang ingin dimaksimalkan oleh setiap perusahaan, sehingga mau tidak mau perusahaan akan menuntut setiap karyawannya untuk mampu menunjukkan dan menghasilkan kinerja yang terbaik dan semaksimal mungkin. [1].

Namun masalahnya adalah setiap karyawan mereka adalah seorang manusia yang tidak bisa di standarisasi maupun di generalisasi sebab mereka adalah makhluk hidup dan bukan mesin ataupun komputer. Bagaimanakah setiap perusahaan akan memastikan tercapainya kinerja karyawan yang terbaik dan semaksimal mungkin, sedangkan karyawan mereka adalah manusia yang memiliki kondisi *Subjective Well-Being* yang tidak dalam kondisi yang sama pula. Oleh karena itu, tidak akan mudah untuk mendorong setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik dan maksimal. Kinerja Karyawan terbaik dan maksimal tentu dipengaruhi oleh banyak variabel yang berperan dalam hidup mereka sehingga perlu dilakukan pengamatan dan riset dengan seksama. Salah satunya adalah *Subjective Well-Being* karyawan. [2].

Pada dasarnya, *Subjective Well-Being* karyawan sendiri begitu rumit dan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi hidup seseorang karena hal ini mempengaruhi sisi psikologi manusia. Oleh karena itu perusahaan tidak cukup hanya mengupah setiap karyawan agar mereka mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan, terlebih lagi mengharapkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja terbaik dan semaksimal mungkin. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan dapat disamakan dalam bekerja dan tidak semua karyawan mau untuk bekerja dengan secara demikian. Oleh karena itu artikel ini dibuat dengan tujuan ingin membahas bagaimana peranan dari *Subjective Well-Being* karyawan terhadap Kinerja Karyawan. [3].

Artikel ini adalah berasal dari penelitian yang dilakukan untuk memahami peranan *Subjective Well-Being* karyawan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan keluarga di Indonesia. Objek penelitian ini dirasa penting, karena di Indonesia sendiri, masih terdapat banyak perusahaan yang didirikan adalah bersifat kekeluargaan. Namun seringkali masalah mulai timbul pada perusahaan keluarga dan seringkali cenderung tidak dapat menghasilkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Perusahaan keluarga juga cenderung kesulitan memperhatikan *Subjective Well-Being* karyawan mereka. Hasilnya, tidak jarang perusahaan keluarga kesulitan dalam menghasilkan Kinerja yang terbaik dan tidak jarang hal ini menjadi sumber penyebab mengapa perusahaan-perusahaan keluarga di Indonesia tidak dapat berkembang serta cenderung gagal bersaing dengan perusahaan asing. [4] [5].

## **RUMUSAN MASALAH**

Begitu mendesaknya kebutuhan akan peningkatan Kinerja Karyawan oleh perusahaan, membuat perusahaan harus mulai untuk menelusuri seberapa pentingkah *Subjective Well-Being* karyawan di dalam pekerjaan dan bagaimanakah peranannya terhadap peningkatan Kinerja Karyawan secara keseluruhan.

## TUJUAN PENULISAN

Ketika perusahaan melalui penelitian ini menemukan hasil yang signifikan, maka diharapkan perusahaan dapat menggunakannya sebagai masukan penting agar dapat diaplikasikan ke dalam pekerjaan para karyawannya dan meningkatkan Kinerja Karyawan, terutama untuk perusahaan keluarga di Indonesia.

## TINJAUAN PUSTAKA

Diener pernah menyatakan bahwa *Subjective Well-Being* memiliki sejarah panjang yang dimulai sejak jaman Yunani kuno, dimana para pemikir terkenal merenungkan mengenai apa yang dimaksud dengan “*The Good Life*” ? apa yang membuat hidup itu begitu menyenangkan ? bagaimanakah cara memiliki hidup yang berkualitas tinggi ? satu jawaban yang pasti adalah tergantung bagaimana pikiran dan perasaan seseorang terhadap hidupnya. Bagaimana mereka memandang hidupnya lebih berharga dibandingkan dengan orang lain. fenomena ini disebut sebagai *Subjective Well-Being*, dimana menurut fakta yang ada, menunjukkan bahwa setiap orang secara subyektif percaya bahwa hidupnya lebih bahagia, nyaman dan baik apabila melebihi orang lain. Namun beberapa peneliti merasa bahwa tidak cukup hanya demikian, melainkan kehidupan akan menjadi lebih baik apabila ditambahkan sejumlah daftar karakteristik dari kebajikan dan kepuasan yang merupakan esensi dari “*The Good Life*” [6].

Banyak penelitian mengenai *Subjective Well-Being* sebelumnya hanya melihat dari sudut pandang secara linier, hanya dari satu sudut pandang suatu disiplin ilmu, padahal berbicara mengenai *Subjective Well-Being* tidak bisa hanya dilihat dari satu sudut pandang disiplin ilmu saja. Untuk mengkaji mengenai teori *Subjective Well-Being*, perlu melihat dari berbagai aspek kehidupan manusia karena kehidupan manusia begitu kompleks dan rumit, maka dalam memahami arti *Happiness* dalam teori *Subjective Well-Being* perlu dilakukan penelitian yang secara menyeluruh agar dapat memperkaya pemahaman akan arti pentingnya “*The Good Life*” dalam hidup manusia [7].

Lebih lanjut B. Headey & A. Wearing menyatakan bahwa teori *Subjective Well-Being* (SWB) dalam setiap survei yang ada selalu terkait dengan *Satisfaction, Happiness, and Positive Affect (Positive Moods)*, Dengan beberapa sub-variabel seperti *Social Background, Personality, Social Networks, and Satisfaction (Married Satisfaction, Job Satisfaction, etc)*. Teori *Subjective Well-Being* secara esensial ingin menunjukkan mengapa seseorang dapat lebih *Happiness* dan *Satisfaction* dibandingkan dengan yang lain [8].

Untuk dapat mencapai tahap tertinggi dari *Well-Being*, sangat berhubungan dengan persepsi manusia akan pengertian mengenai *Well-Being* yaitu *Aspiration Level, Expectation Level, Sense of Equity, and Life Changes* [9].

Namun bagaimanapun juga, ketika berhubungan dengan dunia pekerjaan, *Subjective Well-Being* akan memiliki hubungan terhadap Kinerja. Kinerja sendiri menurut ahli [10], mengatakan bahwa Kinerja merupakan seperangkat hasil yang ingin dicapai dan merujuk kepada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja adalah bagaimana seseorang tersebut dituntut untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya [11].

Perusahaan dalam hal ini, memiliki tujuan atas pencapaian Kinerja tersebut yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Oleh karena itu menurut ahli [12], organisasi atau perusahaan perlu mendorong sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan memerhatikan proses, hasil pekerjaan, relevansi, dan kesuksesan individu maupun tim. Kinerja Karyawan yang tinggi dapat mencapai target tinggi dengan standart akurasi tinggi serta efektifitas dan efisiensi kerja tinggi [13]. Kinerja Karyawan yang tinggi dapat termanifestasikan dalam peningkatan produktifitas kerja, kemudahan penggunaan teknologi, dan motivasi kerja [14].

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil data dengan menggunakan kuisioner pada sebuah perusahaan keluarga yang sudah memiliki sejarah pendirian lebih dari 30 tahun dan telah berpindah tangan sebanyak 3 generasi kepemimpinan. Sampel diambil adalah sebanyak 109 karyawan perusahaan (tidak termasuk staff) yang memiliki pengalaman kerja antara 1 – 30 tahun selama berdirinya perusahaan tersebut.

Selain itu, penelitian ini karena bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh akan diolah dengan uji statistik dengan menggunakan SPSS untuk ditemukannya Peranan *Subjective Well-Being* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh akan melalui tahap uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia, merupakan salah satu indikator penting dalam meneliti *Subjective Well-Being* Karyawan dan kinerja karyawan. Usia karyawan yang lebih muda, biasanya menunjukkan karakteristik positif seperti lebih enerjik, memiliki kecakapan dan ketahanan fisik serta juga lebih kreatif. Sedangkan karyawan yang lebih tua menunjukkan karakteristik positif seperti lebih berpengalaman, lebih stabil, lebih matang dan juga lebih berwibawa. Oleh karena itu, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengkombinasikan karyawannya secara seimbang berdasarkan usia mereka. Kombinasi karyawan yang seimbang akan menghasilkan keseimbangan yang dapat mengarah kepada menghasilkan kinerja yang baik. Berikut adalah data deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan Usia yang telah didapat (tabel 1.) antara lain sebagai berikut :

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Rentang Usia Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Usia 17 – 25 Tahun	9	8.26
Usia 26 – 35 Tahun	59	54.13
Usia 36 – 45 Tahun	29	26.61
Usia 46 – 55 Tahun	10	9.17
Usia > 56 Tahun	2	1.83
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1. Maka dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden adalah yang tertinggi pada rentang usia 26 – 35 tahun yang mencapai 59 orang dengan tingkat presentase 54.13% yang kemudian disusul oleh karyawan dengan rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 29 orang dengan tingkat presentase 26.61%. Karyawan lainnya yang menjadi usia minoritas adalah rentang usia 46 – 55 tahun yang berjumlah 10 orang dengan presentase 9.17%, rentang usia 17 – 25 tahun yang berjumlah 9 orang dengan presentase 8.26%, dan rentang usia > 56 tahun yang berjumlah 2 orang dengan presentase 1.83%.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan rentang usia antara 26 – 45 tahun adalah yang mendominasi jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan didominasi oleh karyawan dengan rentang usia produktif namun minim jumlah karyawan usia muda dan juga karyawan dengan usai yang lebih matang.

### **Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berikut adalah data deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja yang telah didapat (tabel 2.) antara lain sebagai berikut :

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 1 Tahun	2	1.83
3 -5 Tahun	15	13.76
6 – 10 Tahun	30	27.52
11 – 20 Tahun	51	46.79
> 20 Tahun	11	10.09
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden adalah yang tertinggi dengan lama bekerja 11 – 20 tahun yang berjumlah 51 orang dengan presentase 46.79%, kemudian diikuti oleh 6 – 10 tahun yang berjumlah 30 orang dengan presentase 27.52%, 3 – 5

tahun yang berjumlah 15 orang dengan presentase 13.76%, > 20 tahun yang berjumlah 11 orang dengan presentase 10.09%, dan yang terakhir < 1 tahun yang berjumlah 2 orang dengan presentase 1.83%.

Berdasarkan temuan diatas, maka dapat dilihat bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan yang memiliki lama bekerja antara 11 – 20 tahun dan 6 – 10 tahun yang menunjukkan bahwa karyawan diperusahaan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Selain itu terdapat temuan menarik yang menunjukkan bahwa rendahnya karyawan baru didalam perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tidak mengalami gejala *turnover* tinggi yang ditunjukkan oleh jumlah karyawan dengan lama bekerja < 1 tahun dengan jumlah 2 orang saja.

### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin yang telah didapat (tabel 3.) antara lain sebagai berikut :

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	64	58.72
Perempuan	45	41.28
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden adalah yang tertinggi dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 64 orang dengan presentase 58.72%, kemudian diikuti oleh perempuan yang berjumlah 45 orang dengan presentase 41.28%.

Berdasarkan temuan diatas, maka dapat dilihat bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Karyawan laki-laki mendominasi posisi atau jabatan yang berhubungan dengan kemampuan fisik sebagai operator mesin produksi, mandor, kepala bagian, teknisi, serabutan dan security. Sedangkan karyawan perempuan dikhususkan hanya menduduki posisi atau jabatan sebagai operator mesin potong dan mandor yang memang membutuhkan keterampilan dan ketepatan.

### Deskripsi Temuan Tentang Variabel *Subjective Well-Being* Karyawan (X)

Variabel *Subjective Well-Being* Karyawan adalah faktor penting guna memperoleh tingkat kinerja yang tinggi dan optimal. Sebagaimana yang dipaparkan dalam definisi *Subjective Well-Being* Karyawan yang merupakan variabel bebas (X) dengan beberapa dimensi yang ditunjukkan dalam tabel 4. sebagai berikut :

**Tabel 4. Deskripsi Temuan Tentang Variabel *Subjective Well-Being* Karyawan**

<b>Dimensi</b>	<b>Mean</b>
<b>Interaksi Eksternal (<i>Locus of Happiness in external condition</i>)</b>	<b>4.03</b>
• <i>Income</i> (Pendapatan)	4.09
• <i>Social Status</i> (Status Sosial)	4.00
• <i>Attitude</i> (Perilaku)	4.04
• <i>Temperament</i> (Emosi)	4.10
• <i>Adaptation</i> (Adaptasi)	3.93
<b>Interaksi Internal (<i>Affecting factors of Well-Being</i>)</b>	<b>3.98</b>
• <i>Friendship</i> (Persahabatan)	3.99
• <i>Loneliness</i> (Kesendirian)	3.96
<b>Motivasi yang mendasar (<i>Influence of Happiness</i>)</b>	<b>3.95</b>
• <i>Motivation</i> (Motivasi)	3.93
• <i>Goal of Life</i> (Sasaran Hidup)	3.97
<b>Evaluasi Diri (<i>How Subjective Well-Being is defined</i>)</b>	<b>3.92</b>
• <i>Life Satisfaction</i> (Kepuasan Hidup)	3.86
• <i>Experience</i> (Pengalaman Hidup)	3.98
<b>Tingkat Kebahagiaan (<i>Happy State Functioning</i>)</b>	<b>4.21</b>
• <i>Happiness Vs Sadness</i> (Kebahagiaan Vs Kesedihan)	4.20
• <i>Peace Lover</i> (Cinta Kedamaian)	4.22
<b>Rata – rata Variabel <i>Subjective Well-Being</i> secara keseluruhan</b>	<b>4.02</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4. diatas memperlihatkan bahwa dimensi Tingkat Kebahagiaan (*Happy State Functioning*) menghasilkan rata – rata sebesar 4.21 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan setuju dengan argumentasi bahwa perasaan emosi yang dimiliki manusia, baik itu perasaan bahagia atau sedih, berevolusi untuk membantu manusia untuk beradaptasi; dimana individu akan berusaha untuk cenderung cinta damai dan mampu bekerja sama dengan orang lain dalam keseharian mereka, yang akan tergambar dalam sikap mereka sehari-hari.

Dimensi Interaksi Internal (*Affecting factors of Well-Being*) menghasilkan rata – rata sebesar 4.03 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan setuju dengan argumentasi tentang faktor yang mungkin bersifat universal ini dimana seharusnya sangat memiliki pengaruh yang kuat dan bersifat mutlak mempengaruhi *Happiness*.

Dimensi Interaksi Eksternal (*Locus of Happiness in external condition*) menghasilkan rata – rata sebesar 3.98 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan setuju dengan argumentasi bahwa setiap individu dapat beradaptasi dengan baik terhadap lingkungannya maka akan dapat memproduksi *Happiness* melalui *Individual Personality*. Selain itu faktor ekonomi dan faktor sosial merupakan faktor dominan dalam menghasilkan *Well-Being*.

Dimensi Motivasi yang mendasar (*Influence of Happiness*) menghasilkan rata – rata sebesar 3.95 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan setuju dengan argumentasi tentang sasaran tujuan seseorang adalah tergantung dari hal apa yang mendasari, yang memotivasi seseorang untuk mendapatkan sesuatu; dimana individu akan berusaha untuk memahami apapun yang menyebabkan seseorang *Happiness*, walaupun bersifat umum maupun secara spesifik akan tetap memberikan dampak yang sama besar, tergantung dari bagaimana individu tersebut memandang tujuan ataupun sasaran hidupnya.

Dimensi Evaluasi Diri (*How Subjective Well-Being is defined*) menghasilkan rata – rata sebesar 3.92 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan setuju dengan argumentasi tentang *judgment of life* seperti *life satisfaction* akan berpengaruh terhadap bagaimana seseorang mengevaluasi dirinya secara keseluruhan; dimana individu akan berusaha untuk memahami perasaan senang dan tersakiti, positif dan negatif, hal tersebut akan terasa berbeda tergantung dari bagaimana dan kapan saat itu terjadi.

### Deskripsi Temuan Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan dan dapat diukur sebagai suatu standar tingkat keberhasilan. Sebagaimana yang dipaparkan dalam definisi Kinerja Karyawan yang merupakan variabel terikat (Y) dengan beberapa dimensi yang ditunjukkan dalam tabel 5. sebagai berikut :

**Tabel 5. Deskripsi Temuan Tentang Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Dimensi</b>	<b>Mean</b>
<b><i>Task Performance (Kinerja Berdasarkan Tugas Kerja)</i></b>	<b>4.00</b>
• <i>Process Leadership</i> (Proses Kepemimpinan)	4.06
• <i>Supervision of nonexempt staff</i> (Supervisi para staff perusahaan)	3.95
• <i>Coaching</i> (Pendampingan)	3.94
• <i>Team-Building Consultation</i> (Konsultasi dalam Tim)	4.04
• <i>Assessment instrument feedback</i> (Umpan balik instrument penilaian)	4.02
• <i>Product improvement</i> (Peningkatan Produk)	4.00
<b><i>Contextual Performance (Kinerja Berdasarkan Konteks Kerja)</i></b>	<b>4.02</b>
• <i>Supports Subordinates' Projects</i> (Membantu pekerjaan rekan yang lain)	4.06
• <i>Lives outside of work</i> (Kehidupan diluar pekerjaan)	4.21
• <i>Encourages subordinates to reach their goals</i> (Menyemangati rekan yang lain)	3.97
• <i>Gets to know employees personally</i> (Mengetahui karyawan secara personal)	3.91
• <i>Shows respect for employees' work and home lives</i> (Pekerjaan dan Rumah)	3.94
<b>Rata – rata Variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan</b>	<b>4.01</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017



Berdasarkan tabel 5. diatas memperlihatkan bahwa dimensi *Contextual Performance* (Kinerja Berdasarkan Konteks Kerja) menghasilkan rata – rata sebesar 4.02 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Perusahaan setuju dengan argumentasi bahwa perilaku individu yang dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan secara efektif melalui menyediakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan baik, sehingga *Task Performance* dapat dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya; dimana individu berjuang dengan penuh semangat dan memberikan daya upaya lebih yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu aktifitas tugas dengan sukses dan dengan secara sukarela mau membantu untuk mengerjakan aktifitas pekerjaan yang mungkin bukan bagiannya tanpa pamrih. Selain itu setiap individu bertautan dengan sikap dan perilaku yang mau berkerja sama dan saling membantu antara satu dengan yang lain, secara sukarela dan benar dalam mengikuti semua arahan perusahaan baik itu peraturan maupun prosedur pekerjaan, serta mendukung dan mempertahankan segala *goal* yang ingin dicapai perusahaan.

Dimensi *Task Performance* (Kinerja Berdasarkan Tugas Kerja) menghasilkan rata – rata sebesar 4.00 dimana termasuk kategori Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada perusahaan setuju dengan argumentasi bahwa proses transformasi seperti penyediaan suplai bahan mentah, distribusi produk jadi dan menyediakan perencanaan yang akurat, koordinasi, supervisi atau fungsi staf yang dapat membuat perusahaan lebih efektif dan efisien.

### Hasil temuan peranan *Subjective Well-Being* (X) Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil temuan analisis tentang peranan *Subjective Well-Being* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan koefisien dan nilai signifikansi t pada tabel 6. sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Temuan Peranan *Subjective Well-Being* (X) Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.086	.326		-3.331	.001
	Work Ethics	.158	.118	.084	1.344	.182
	Subjective Well-Being	1.104	.083	.838	13.340	.000

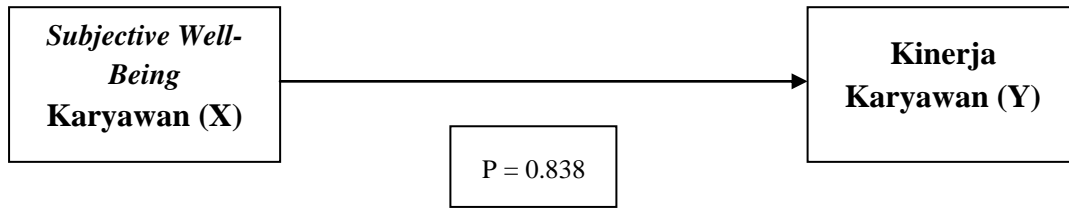
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai *Standardized coefficients Beta* dari *Subjective Well-Being* kepada Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.838 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang berarti mempengaruhi secara langsung.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :

**Gambar 1. Diagram Hasil Temuan Analisis**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari gambar 1. diatas menunjukkan bahwa *Subjective Well-Being* Karyawan (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena koefisien hubungan langsung hanya sebesar  $P = 0.838$  maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah secara langsung.

### **RINGKASAN**

Hasil pertama dari penelitian ini menunjukkan bagaimana Pengaruh langsung dari *Subjective Well-Being* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ternyata adalah terjadi secara signifikan, dengan besaran pengaruh 0.000. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa *Subjective Well-Being* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), memiliki peranan secara langsung pada karyawan Perusahaan dan terbukti secara signifikan.

Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu studi ketiga yang dilakukan oleh Bakker dan Oerlemans yang menyatakan bahwa “*Specific types of work-related subjective well-being... in addition, we will link positive types of work-related SWB to job performance*” [15]. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu studi keempat yang dilakukan oleh Mihaela Man dan Constantin Ticu yang menyatakan bahwa “*We have discovered a substantial association between task performance and SWB... Now we can say that there is a substantial positive relationship between SWB and task performance*” [16]. Artinya, *Subjective Well-Being* Karyawan secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan, serta memiliki peranan lebih terhadap Kinerja Karyawan.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini memiliki kesimpulan hipotesis yang dapat dilihat pada analisis hasil penelitian, dimana hipotesis dari penelitian ini yaitu peranan *Subjective Well-Being* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat diterima dan terbukti. Adapun rincian kesimpulan hipotesis adalah :

1. Terdapat ketidaksamaan antara hasil penilaian kinerja yang menjadi latar belakang fenomena dari penelitian ini dengan hasil penelitian yang ada. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa setuju dengan pertanyaan yang ada didalam kuisioner karena mewakili kondisi terbaik dan ideal mereka namun dalam prakteknya dan kondisi didalam pekerjaan mereka, seringkali

terdapat kendala atau faktor-faktor diluar perkiraan mereka yang dapat mempengaruhi dan menurunkan penilaian kinerja mereka.

2. Melalui hasil analisis berdasarkan Jenis Kelamin, maka dapat disimpulkan bahwa responden Pria memiliki kecenderungan skor yang lebih tinggi pada variabel *Subjective Well-Being* Karyawan, dan Kinerja Karyawan dibandingkan skor penilaian responden Wanita. Maka dapat disimpulkan bahwa mengingat responden Pria memiliki ruang lingkup pekerjaan lebih kompleks dibandingkan responden Wanita dan tuntutan serta tanggung jawab pekerjaan yang ditujukan kepada responden Pria lebih berat dibandingkan responden Wanita sehingga tekanan pekerjaan dari responden Pria akan lebih tinggi daripada responden Wanita.
3. Melalui hasil analisis berdasarkan Usia dan Lama Bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Subjective Well-Being* Karyawan, reaseponden dengan masa kerja < 1 tahun unggul diaspek dimensi *Leisure*, *Hard Work*, *Morality/Ethics*, dan *Delay of Gratification* yang menunjukkan bahwa karyawan baru cenderung masih demikian adalah disebabkan karena mereka lebih mengejar ambisi dan semangat kerja mereka lebih tinggi dan lebih fresh dibandingkan karyawan lama. Namun karyawan yang bekerja < 1 tahun kekurangan *Self-Relience*, dan *Centrality of Work* serta cenderung *Wasted Time*. Sebaliknya responden dengan masa kerja 3-5 tahun memiliki keunggulan dalam dimensi *Self-Relience*, dan *Centrality of Work* adalah disebabkan mereka sudah lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka dan lebih stabil dibandingkan masa kerja < 1 tahun. Lain lagi halnya responden dengan masa kerja > 20 tahun yang memiliki keunggulan pada dimensi *Wasted Time* yang mengindikasikan bahwa faktor pengalaman dan juga usia yang sudah jauh lebih dewasa menyebabkan mereka mampu mengendalikan kecenderungan untuk tidak menghambur-hamburkan waktu dan dapat lebih efektif serta efisien dalam bekerja. Selebihnya juga dapat dipahami apabila reaseponden dengan masa kerja 3-5 tahun unggul disemua dimensi pada variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja 3-5 tahun adalah masa jaya dan keemasan karyawan.
4. Fakta lain juga menjadi terkuak pada analisis fragmental berdasarkan Usia dan Lama Bekerja, yaitu responden dengan masa kerja antara 6-10 tahun dan 11-20 tahun. Mereka memiliki kecenderungan untuk menurun dan memiliki skor rendah. Hal ini dapat dimaklumi karena pada tahun-tahun tersebut adalah masa-masa dimana karyawan mencapai titik jenuh dan memasuki usia dimana kekuatan mereka tidak lagi sebaik ketika masih muda. Namun apabila mereka dapat melalui tahun-tahun tersebut maka mereka akan menjadi karyawan yang lebih tangguh pada masa kerja > 20 tahun.
5. Melalui hasil penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat peranan *Subjective Well-Being* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif. Hal ini mengindikasikan

bahwa Karyawan setuju dengan pendapat bahwa *Subjective Well-Being* Karyawan (X) memiliki peranan secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Melalui hasil penelitian yang ada, ditemukan fakta bahwa pengaruh langsung *Subjective Well-Being* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa peranan *Subjective Well-Being* Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara langsung pada karyawan, terbukti kuat berpengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa *Subjective Well-Being* Karyawan memiliki peranan kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) didalam pandangan karyawan.

## **SARAN**

1. Penghargaan terhadap karyawan yang memiliki Kinerja yang baik mungkin bisa dipikirkan dengan lebih bijak lagi. Karena beberapa karyawan masih memberikan pendapat bahwa Kinerja mereka masih belum diberikan penghargaan yang sepadan. Semoga melalui penelitian kali ini, perusahaan bisa merevisi ulang sistem penilaian Kinerja Karyawan dan juga insentif yang diberikan sebagai balasan juga bisa lebih sepadan.
2. Sistem penilaian Kinerja Karyawan yang ada saat ini tergolong sudah baik namun apabila sistem tersebut terus menerus dipertahankan tanpa ada inovasi yang baru, maka akan cenderung membosankan dan menyebabkan hal tersebut akan menjadi sebuah rutinitas belaka tanpa memberikan efek lebih jauh kepada karyawan. Kebosanan akan menyebabkan kinerja menurun dan tantangan baru akan memberikan semangat baru kepada karyawan. Oleh karena itu merevisi model penilaian Kinerja bisa menjadi pertimbangan perusahaan.

## **REFERENSI**

- [1] Achor, S. (2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work* (1st Edition ed.). New York: Crown Business.
- [2] Chekola, M. G. (1975). *The concept of happiness*. Michigan: Dissertation Abstract International .
- [3] Aguinis, H. (2013). *Performance Management* (3rd ed.). (S. Yagan, Ed.) New Jersey, One Lake Street, Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.
- [4] Williams, R. S. (1998). *Performance Management : Perspectives on Employee Performance* (1st Edition ed.). Melbourne: International Thomson Business Press.
- [5] Frijda, N. H. (1999). Emotions and hedonic experience. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz, *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 190-212). New York: Russell Sage Foundation.

- 
- [6] Diener, E. (2009). Social Indicator Research Series. (A. C. Michalos, Ed.) American Psychological Association , XXXVII, 3-17.
- [7] Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychologi Bulletin* , XCV (3), 542-575.
- [8] Headey, B., & Wearing, A. (1992). *Understanding Happiness: A Theory of Subjective Well-Being*. (M. Ingrassia, Ed.) Melbourne: Longman Cheshire Pty Ltd.
- [9] Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York. Me Grand-Hill International Edition Inc.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-14. Yogyakarta : BPF.
- [12] Armstrong, M. 1995. *A handbook of personnel Management Practices*. Kogan Page Limited London.
- [13] Ahuja, K. 2006. *Personnel management*. 3rd Ed. New Delhi. India. Kalyani publishers.
- [14] Afshan, S., Sobia, I., Kamran, A. & Nasir, M. 2012. Impact of training on employee performance: a study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4, 6.
- [15] Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2010, June 9). Subjective Well-Being in Organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship* , 31.
- [16] Man, M., & Ticu, C. (2015). Subjective Well-Being And Professional Performance. *REVISTA ACADEMIEI FORTELOR TERESTRE NR. , II (78)*, 211-216.

