

## ***Individual Needs Terhadap Subjective Well-Being***

Nur Hendra Sucipto

Abdul Rahman Saleh

Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

[hendranursucipto@gmail.com](mailto:hendranursucipto@gmail.com), [abd.rahman.shaleh@uinjkt.ac.id](mailto:abd.rahman.shaleh@uinjkt.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of individual needs on subjective well-being employees in the PPKGBK office (Center for Management of the Bung Karno Complex). This research uses a quantitative approach involving 161 PPKGB employees. Sampling was carried out using probability sampling with accidental sampling technique. The author uses a measuring instrument namely The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (BBC-SWB) developed by Kinderman, Schwannauer, Pontin & Tai (2011). The data analysis technique used to answer the research question is multiple regression analysis. Based on the results of the major hypothesis test, the first conclusion obtained from this study is that there is a significant influence between individual needs on subjective well-being of employees at the headquarters of the Bung Karno complex management. Then, based on the results of the minor hypothesis test there are two variables whose regression coefficient values are significant namely: abasement dan achievement, while 14 other variables were not significant.*

**Keywords:** *Individual needs, subjective well-being, employees*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *individual need* terhadap *subjective well-being* pegawai di kantor PPKGBK (Pusat Pengelolaan Kompleks Gelora Bung Karno). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 161 pegawai PPKGB. Pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan menggunakan *probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Penulis menggunakan alat ukur yaitu *The Modified BBC Subjective Well-Being Scale* (BBC-SWB) yang dikembangkan oleh Kinderman, Schwannauer, Pontin & Tai (2011). Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor, kesimpulan pertama yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *individual needs* terhadap *subjective well-being* pada pegawai di kantor pusat pengelolaan kompleks Gelora Bung Karno. Kemudian, berdasarkan hasil uji hipotesis minor terdapat dua variabel yang nilai koefisien regresinya signifikan yaitu: *abasement* dan *achievement*, sementara 14 variabel lain tidak signifikan.

**Kata Kunci:** *Individual needs, subjective well-being, pegawai*

## Pendahuluan

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Bekerja juga merupakan pengembangan diri bagi manusia. Manusia bekerja karena ada suatu hal yang hendak dicapai, seperti pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Selain itu bekerja juga sebagai ajang untuk mensejahterakan kehidupan. Tidak jarang dalam usaha pemenuhan kebutuhan dan mensejahterakan hidup, banyak orang yang rela menghabiskan sebagian hidupnya dengan bekerja. Namun, terkadang ada hal yang mempengaruhi kesejahteraan mereka dalam bekerja seperti beban pekerjaan, gaji, dan pihak perusahaan. Rahman (2015) mengatakan bahwa kurang lebih 8 bulan gaji dari karyawan PT Kertas Nusantara Berau belum dibayarkan oleh pihak perusahaan. Hal ini disampaikan salah seorang sumber yaitu wakil sekretaris Serikat Karyawan Perakayuan dan Perhutannya Indonesia (SPKHUT) Syaifullah Tanjung. Padahal kesejahteraan pegawai sangat mempengaruhi perusahaan. Menurut Danna dan Griffin (1999) kesejahteraan juga berhubungan dengan biaya terhadap penyakit dan kesehatan karyawan, ketidakhadiran (*absenteeism*) dan produktivitas.

Kesejahteraan yang dimaksud adalah kesejahteraan dalam psikologi positif yang disebut *subjective well-being*. Individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi ditandai dengan perasaan bahagia dan emosi positif yang ditimbulkan. Menurut Argyle (2001) bahwa individu yang memiliki *subjective well-being* tinggi, ternyata merasa bahagia dan senang dengan teman dan keluarga ataupun lingkungannya. Selain itu, Argyle (2001) juga mengatakan individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi menunjukkan kreativitas yang tinggi, optimis, kerja keras, tidak mudah putus asa, dan tersenyum lebih banyak daripada individu yang menyebut dirinya tidak bahagia. Peningkatan *subjective well-being* pada karyawan oleh perusahaan sangat penting untuk dilakukan.

Diener, Lucas, dan Oishi (2005) mengatakan bahwa *subjective well-being* tertuju pada bagaimana orang memberikan penilaian pada hidup mereka, baik itu penilaian kognitif dan afektif dalam hidupnya. Dimensi dalam variabel seperti kepuasan dalam hidup dan kepuasan pernikahan, tidak terdapat depresi dan kecemasan, disertakan dengan suasana hati (*mood*) dan emosi positif. Veenhoven (1984) menyatakan bahwa afek positif akan memunculkan perasaan aktif dan energik, sehingga akan lebih produktif. Selain itu, mereka yang kebahagiaannya tinggi juga memiliki stres yang lebih sedikit. Menurut Wright dan Bonnet (2007) ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Menurut Diener dan Pavot (2004) *subjective well-being* adalah suatu fenomena yang meliputi evaluasi afektif dan kognitif individu terhadap kehidupan mereka, hal ini biasanya disebut dengan kebahagiaan, ketentraman, dan kepuasan hidup. Diponegoro (2006) menyatakan kognitif orang yang bahagia berupa kepuasan hidup yang tinggi, sedangkan untuk afektifnya adalah banyaknya afek positif dan sedikitnya afek negatif yang dirasakan.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pentingnya manusia memiliki *subjective well-being* pada dirinya. Penelitian ini menunjukkan bahwa orang yang bahagia cenderung memiliki manfaat sosial yang lebih besar, hasil kerja yang lebih baik, sistem kekebalan tubuh yang lebih baik, menjadi lebih kooperatif, prososial yang tinggi dan hidupnya akan lebih lama dibandingkan orang yang tidak bahagia (Lyubomirsky, Sheldon, dan Schkade, 2005). Ketika individu memiliki atau merasakan *subjective well-being* yang baik dan cukup pada dirinya, hal itu akan mempengaruhi segala sesuatunya, misalnya dalam hal pekerjaan, kesehatan, hubungan sosial, dll. *Subjective well-being* begitu penting bagi setiap individu terutama pada seorang karyawan agar tetap merasa nyaman dan bahagia dalam pekerjaannya.

Komitmen sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kuat dan terampil dalam melakukan pekerjaan dengan optimal. Kebutuhan tersebut sebaiknya diimbangi dengan

peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya harus dibarengi dengan peningkatan *subjective well-being* pada karyawan. Faktor yang berpengaruh terhadap *subjective well-being* yang optimal salah satunya adalah *individual needs*.

*Individual needs* dianggap penting karena kebutuhan dalam diri dapat berpengaruh terhadap peningkatan *subjective well-being*. Kebutuhan sejatinya adalah arah dari tujuan individu, ketika individu membutuhkan makanan maka tujuan hidup saat itu adalah mendapatkan makanan. Maslow (1987) menggambarkan manusia sebagai makhluk yang tidak pernah berada dalam keadaan sepenuhnya puas. Bagi manusia kepuasan itu bersifat sementara, jika suatu kebutuhan telah terpuaskan maka kebutuhan yang lainnya akan menuntut kepuasan, begitu seterusnya. Ketika kebutuhan tersebut telah terpenuhi, individu merasa puas dan meningkatkan *subjective well-being* dalam menjalani kehidupannya.

Musthafa Fahmi (1977) mengemukakan pengertian kebutuhan dari segi psikologis sebagai suatu istilah yang digunakan secara sederhana untuk menunjukkan suatu pikiran atau konsep yang menunjuk pada tingkah laku makhluk hidup dalam perubahan dan perbaikan yang tergantung atas tunduk dan dihadapkannya pada proses pemilihan. Menurut Murray (2007) *need* adalah potensi atau kesiapan seseorang untuk merespon dengan cara dalam situasi tertentu. Arnould, Price, dan Zinkhan (2002) menjelaskan kebutuhan merupakan suatu hal biologis dan psikologis mendasar yang dapat mendorong terbentuknya perilaku.

Henry Murray (2007) menjelaskan kebutuhan adalah *a readiness to respond in a certain way under given conditions*. Respon disini adalah tindak pemenuhan dari kebutuhan itu sendiri. Selain itu, menurut Howell (2008) pendapatan berpengaruh pada *subjective well-being* terutama ketika dihubungkan dengan pemenuhan kebutuhan fisik dasar seperti makan, papan, dan sandang.

Selain itu ada kebutuhan manusia yang universal dan bahwa pemenuhan kebutuhan itu cenderung untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang. Menurut Ryff dan Keyes (1995) teori ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan psikologis seperti hubungan sosial yang dekat, penguasaan, dan otonomi. Oleh karena itu, kebutuhan ini dihubungkan ke manusia sehingga harus mengarah kepada *subjective well-being* yang lebih tinggi.

Individu untuk mencapai *subjective well-being* yang optimal kebutuhan psikologis harus terpenuhi (Tay dan Diener, 2011). Beranjak dari penjelasan dan keterangan yang telah dipaparkan *subjective well-being* dianggap penting untuk diteliti. Sejauh ini, peneliti tidak banyak menemukan studi literatur yang mengukur *individual need* terhadap *subjective well-being*.

## Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno (PPKGBK) khususnya pada divisi umum dan kepegawaian. Adapun sampel berjumlah 161 yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Untuk mengukur perilaku pada *independentt variable* digunakan alat ukur sebagai berikut. Pertama, Kinderman, Schwannauer, Pontin, dan Tai (2013) memiliki alat ukur bernama *The Modified BBC Subjective Well-Being Scale* (BBC-SWB) item sebanyak 24 dengan 3 dimensi yang menjelaskan *subjective well-being*.

Sedangkan, untuk mengukur *individual needs*, dalam penelitian ini disusun alat ukur yang terdiri dari 16 dimensi dari *individual needs* yang diadaptasi dari teori Murray.

Data kemudian diolah dengan menggunakan teknik analisis data *multiple regression*. Untuk mengukur validitas internal maka digunakan *confirmatory analysis*.

**Hasil**

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	SE	Sig.
1	.405	.164	.071	8.20010	0.041

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan  $R^2$  sebesar 0,164 atau 16,4%. Artinya proporsi varians dari *subjective well-being* yang dijelaskan oleh semua *independenttt variabel* seperti *abatement, achievement, aggression, autonomy, counteraction, defendance, dominance, harm, avoidance, inavoidance, nurturance, order, seclusion, sentience, succorance, superiority, dan understanding* dalam penelitian ini adalah sebesar 16,4%, sedangkan 83,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dijelaskan bahwa nilai Sig. pada kolom bagian kanan adalah 0.041 maka diketahui nilai Sig. < 0.05 maka hipotesis nol (nihil) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari *independenttt variable* terhadap *dependent variable*. Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari *independenttt variable* terhadap *dependent variable*.

**Diskusi**

Penelitian ini merupakan sebuah usaha untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan, khususnya untuk melihat *subjective well-being* pada pegawai kesekretariatan negara. *Subjective well-being* merupakan penilaian yang mencakup lingkungan individu, respon perilaku yang dilakukan dan konsekuensi *subjective* dari saling keterkaitan antara proses tersebut (Pontin, Schwannauer, Tai, dan Kinderman, 2013).

Seseorang yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi merasa puas dengan kondisi hidup mereka, sering merasakan emosi positif, dan jarang merasakan emosi negatif *subjective well-being* dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia (Diener dan Lucas, 1997). Hasil analisis regresi secara keseluruhan pada penelitian mendapatkan bukti bahwa adanya pengaruh *individual needs* yaitu *abatement, achievement, aggression, autonomy, counteraction, defendance, dominance, harm, avoidance, inavoidance, nurturance, order, seclusion, sentience, succorance, superiority, dan understanding* terhadap *subjective well-being*. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah *individual needs*. Penelitian sebelumnya terkait dengan *individual needs* terhadap *subjective well-being* tidak banyak. Dalam penelitian ini sendiri, jika dilakukan uji regresi secara bersama-sama, variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan yaitu *abatement, dan achievement*.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data yang diketahui bahwa variabel *abatement* memiliki proporsi varians sebesar 0,2% dan memiliki koefisien regresi sebesar -0,299 sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *abatement* pada seseorang maka semakin rendah tingkat *subjective well-being* yang dimiliki pegawai, dan sebaliknya. Menurut Murray (2007) *abatement* merupakan tunduk dan patuh secara pasif kepada kekuatan eksternal, menerima kesalahan, hukuman, dan mengakui kelemahan. Artinya, para pegawai di Pusat Pengelolaan Komplek Glora Bung Karno (PPKGBK) merasakan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan hidup serta timbulnya emosi negatif dimana hal ini dampak berkurangnya *subjective well-being* dan meningkatnya *abatement* dalam diri pegawai di PPKGBK.

Berdasarkan hasil analisis data yang diketahui bahwa variabel yang signifikan terhadap *subjective well-being* adalah *achievement*. Diketahui bahwa *achievement* memiliki proporsi varians sebesar 6,6% dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,364 yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *subjective well-being* yang dimiliki oleh pegawai, begitupun sebaliknya. Dan semakin tinggi tingkat *achievement* individu memunculkan motivasi yang berakibat positif pada *subjective*

*well-being* pada seorang individu. Sebagaimana menurut Cassidy (1988), sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa ada korelasi yang tinggi antara *achievement motivation* dan *subjective well-being*, dan *achievement motivation* yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan *subjective well-being*.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *achievement* berpengaruh terhadap *subjective well-being*. Miquelon dan Vallerand (2008) mengatakan bahwa individu dengan *achievement motivation* yang tinggi menunjukkan permintaan yang kuat untuk realisasi diri dalam kehidupan dan merasakan *subjective well-being* yang lebih tinggi dalam proses realisasi. Dapat diasumsikan bahwa para pegawai PPKGBK harus memiliki tingkat *achievement* tersebut dimana hal ini akan meningkatkan kepuasan individu dalam hidup dan memunculkan emosi yang positif bagi diri sendiri dan lingkungannya, dalam hal ini lingkungan pekerjaan.

Iklim yang kompetitif dan berbagai tugas administrasi yang banyak mengingat kompleks Gelora Bung Karno merupakan kawasan yang luas. Ini menjadikan para pegawainya menghindari kesalahan-kesalahan yang berujung pada teguran atau peringatan yang membuat mereka malu. Lebih lanjut karena hal itu membuat para pegawai tidak puas akan hidup dan pekerjaan mereka, serta menimbulkan emosi yang negatif terhadap diri dan lingkungan. Hal ini akan berdampak pada *subjective well-being* dalam diri pegawai. Terlihat dari tingginya *inavoidance* pada tabel proporsi varians.

**Daftar Pustaka**

- Argyle, Michael. (2001). *The Psychology of Happiness*. New York: Routledge.
- Arnould, Price, dan Zinkhan. (2002). *Consumers*. New York: McGraw-Hill.
- Cassidy, J. (1988). *Child Mother Attachment and The Self in Six Year Olds*. *Child Development*, 59(1), 121-134.
- Citation. Ryff, C. D., dan Keyes C. L. M. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Diener, dan Oishi. (2005). *Subjective Well Being the Science of Happiness and Life Satisfaction*. In C. R Synder dan S.J Lopez (Eds), (Oishi,2005). New York, NY: Oxford University press.
- Diponegoro, A.M (2006). *Peran Stress Management terhadap Kesejahteraan Subjektif*. *Jurnal Humanitas*. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 3(2), 137-145.
- Friedman H.S., &Schustak M.W. (2009). *Personality: Classic theories and modren research, fourth ed*. Boston: Pearson Internasional.
- Ghufron, M.Z. (2014). *Pengaruh Sprituality at Work dan Personal Resources Terhadap Subjective Well-Being Karyawan Institut Kesenian Jakarta*. Skripsi. Psikologi Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Griffin, R. W., & Danna, K. (1999). *Health and Well-Being In The Workplace: A Review and Synthesis of The Literature*.
- Howell, R. (2008). *The Relation of Economic Status to Subjective Well-Being in Developing Countries: A Meta-Analysis*.
- Ju,C.,Lan,J.,&Li,Y.(2015). *Achievement Motivation and Atributional Style as Mediator Between Perfectionism and Subjective Well-Being in Chinese University Students*. *Personality and Individual Differences*, 79 (2). 146-151.
- Koswara, E. (1991). *Teori-teori Kepribadian: Psikoanalisis, Behaviorisme, Humanistic*. Bandung: Eresco.
- Lyubomirsky S., Sheldon K.M. Schakade D. (2005). *Pursuing Happines: The Architecture of Sustainable Change*. *Review of General Psychology*, 9, 111-131.
- Maslow, A.H. (1987). *Motivation and Personality, third ed*. New York: Longman.
- Miquelon Paule, dan Robert J. Vallerand. 2008. *Goal Motives, Well-Being and Physical Health: An Integrative Model*. *Canadian Psychology*, 49 (3), 241-249.
- Mischel, W., Shoda, Y., & Ayduk, O. (2008). *Introdaction to Personality*, 8<sup>th</sup> ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Murray, H.A, (2007). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Musthafa Fahmi. (1977). *Kesehatan Jiwa dalam Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Pavot, W. dan Diener, E. (2004). *Findings on Subjective Well-Bein: Applications to Public Policy, Clinical Interventions, and Education*. *Positive Psychology in Practice*, 679-692.
- Pontin, E., Schwannauer, M., Tai. S., & Kinderman, P. (2013). *A UK Validitions of A General Measure of Subjective Well-Being: The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (BBB-SWB)*. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 1-9.
- Rahman, M.T. (2015). *Kasus Gaji Telat Pekerja Perusahaan eks PT. Kiani Kerta Kembali Gigit Jari*. Diunduh pada tanggal 28 Desember 2017. <http://industri.bisnis.com/read/20151014/kasus-gaji-telat-pekerja-perusahaan-eks-ptkiani-kertas-kembali-gigit-jari>.

Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and Subjective Well-Being Around The World.

Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Springer Netherlands.

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonaddictive Predictors of Workplace Turnover.