

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN
KEPUASAN KERJA WIRANIAGA NASMOCO GRUP
DI SEMARANG**

Adriyan Wicaksono, Kartika Sari Dewi*
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
adriyan.wicaksono@yahoo.com
ksdewi@undip.ac.id

ABSTRAK

Kebutuhan yang dimiliki manusia tidak akan pernah ada habisnya, kita selalu mencari kebutuhan-kebutuhan yang kita butuhkan. Untuk itulah, seseorang bekerja demi tercapainya semua kebutuhan yang diperlukannya. Karyawan atau yang biasa disebut wiraniaga adalah profesi dimana aktivitas mereka melakukan penjualan produk perusahaan kepada konsumen. Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang.

Populasi dalam penelitian ini, yaitu wiraniaga bagian *marketing* Nasmoco Grup sebanyak 132 wiraniaga dengan sampel penelitian 87 wiraniaga. Penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Skala Kepuasan Kerja terdiri dari 26 aitem ($\alpha = 0,932$) dan Skala *Psychological Well-Being* terdiri dari 37 aitem ($\alpha = 0,939$).

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy}=0,723$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Sumbangan efektif yang diberikan *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja sebesar 52,3% dan sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Psychological Well-Being*, Kepuasan Kerja, Wiraniaga

*Penulis Penanggungjawab

THE CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB SATISFACTION WITH SALESPERSON GROUP OF NASMOCO IN SEMARANG

Adriyan Wicaksono, Kartika Sari Dewi*
Faculty of Psychology Diponegoro University
adriyan.wicaksono@yahoo.com
ksdewi@undip.ac.id

ABSTRACT

Needs of human beings never-ending, we always look for the needs that we need. For that, one needs to work in order to achieve all he needed. Employee or salesperson is commonly called a profession where their activities do companies selling products to consumers. This study aims to examine the correlation between psychological well-being and job satisfaction with salesperson group of nasmoco in Semarang.

This study population is the marketing salesperson group of nasmoco by 132 salesperson and samples are 87 salesperson. The samples were taken using simple random sampling technique. Data collection using two Scale Psychology is Job Satisfaction Scale (26 aitem valid, $\alpha = 0.932$) and the Psychological Well-Being Scale (37 aitem valid, $\alpha = 0.939$).

The results showed a correlation coefficient $r_{xy} = 0.723$ and $p = 0.000$ ($p < 0,05$). The results showed that there is a positive relationship between psychological well-being and job satisfaction. Higher psychological well-being correlates with higher job satisfaction and contrary. Psychological well-being provide effective contribution of 52.3% on job satisfaction and amounted to 47.7% influenced by other factors not measured in this study.

Key Word: Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Salesperson

*Responsible Author

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk hidup perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Berbicara mengenai jenis pekerjaan, di abad 21 atau era globalisasi sekarang dapat ditemukan berbagai macam pekerjaan mulai dari pekerjaan yang sifatnya ringan sampai dengan pekerjaan yang sifatnya berat dimana harus sampai mengandalkan kekuatan fisik. Sebagian besar orang hidup dari pekerjaan menjual, baik berupa barang ataupun jasa. Jadi, dapat disimpulkan bahwa perusahaan membutuhkan sebuah jenis pekerjaan dimana menjual adalah prioritas keterampilan yang dicari dan diinginkan, yaitu wiraniaga atau biasa disebut *sales*. Budiman (dalam Klik-Galamedia, 2013) mengatakan permintaan perusahaan terhadap tenaga *sales* sangat tinggi seiring dengan kebutuhan sektor industri perdagangan.

Keberadaan dan peranan wiraniaga dalam perusahaan terutama perusahaan otomotif, yaitu Nasmoco Grup dalam suatu bagian pemasaran tidak dapat dipandang sebelah mata lagi apalagi dengan ketatnya persaingan antar perusahaan otomotif lain. Sebagai aset sumber daya manusia dari sebuah perusahaan otomotif, peran dan fungsi wiraniaga sangat menentukan keberhasilan tercapainya sebuah target pemasaran. Jadi, dapat disimpulkan bahwa fungsi dan peran wiraniaga sangat menentukan sebuah target pemasaran dikarenakan wiraniaga merupakan pelaku atau ujung tombak dari perusahaan di bagian pemasaran dan merupakan individu yang berhubungan langsung dengan target dari pemasaran, yaitu konsumen. Tidak hanya hal tersebut, pengembangan karir *sales* bisa cepat, terlebih lagi *sales* yang memiliki keterampilan tertentu (Budiman, dalam Klik-Galamedia, 2013).

Nasmoco Grup adalah sebuah perusahaan otomotif profesional yang merupakan salah satu dari lima jaringan utama PT. Toyota Astra Motor. Kinerja usaha Nasmoco Grup di bidang *sales*, *service* dan *spare part* menunjukkan tren angka yang menggembirakan dengan segala upaya yang didukung oleh tata kelola perusahaan yang mengedepankan *Good Corporate Governance* (New Ratna Motor, 2011, h. 1).

Ranz, Stueve dan McQuiston (2001, h. 526) dalam penelitiannya mengungkapkan dampak pengabaian kepuasan kerja dapat mengganggu performa kerja seperti kebosanan, rasa malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi dan perilaku kontraproduktif. Kepuasan kerja tidak hanya dapat dipandang dari seberapa besar benefit perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja dan gaji besar yang diterima, namun perlu juga diperhatikan faktor pendukung kepuasan kerja, yaitu tantangan dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2005, h. 152).

Para karyawan yang merasa tertantang sehingga mereka dapat menentukan pertumbuhan pribadinya saat ini dan memiliki tujuan hidup mau ke arah mana di masa yang mendatang. Faktor lainnya adalah rekan sekerja di perusahaan tersebut, dimana karyawan dapat membina kehangatan relasi sehingga memiliki *sense of belonging* antar sesama karyawan sehingga bisa saling membantu dan saling memahami. Apabila perusahaan menyokong apa yang dirasakan karyawan, maka dapat diharapkan hal tersebut dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kepuasan kerja para karyawan.

Jadi, tampak bahwa *psychological well-being* mempunyai dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus mampu memelihara karyawannya dengan cara-cara inovatif untuk memanfaatkan dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada karyawan. *Psychological well-being* seorang karyawan merupakan kapasitas psikologi ditinjau dari sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Perusahaan dapat melakukan berbagai macam praktik seperti: memperbaiki kondisi kerja, memperlebar cakupan tunjangan kesehatan keluarga dengan melakukan penggantian biaya asuransi dan biaya pendidikan serta menawarkan layanan konsultasi (Robbins, 2008, h. 104).

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang dan untuk mengetahui sumbangan efektif variabel *psychological well-being* terhadap variabel kepuasan kerja.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja bermanfaat bagi ilmu Psikologi terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna dalam bidang industri bagi pihak perusahaan, baik pimpinan maupun karyawan terutama tentang *psychological well-being* dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis data yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis adalah :

1. Variabel Kriteriaum : Kepuasan Kerja
2. Variabel Prediktor : *Psychological Well-Being*

Populasi dalam penelitian ini adalah wiraniaga yang berada langsung di bawah *Sales Section Head* di Nasmoco Grup di Semarang, yaitu Nasmoco Gombel,

Nasmoco Kaligawe, Nasmoco Majapahit dan Nasmoco Pemuda dengan total populasi wiraniaga adalah sebanyak 132 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel yang sesuai dengan karakteristik adalah sebanyak 99 orang. Penentuan jumlah sampel ujicoba adalah sebanyak 33 orang sedangkan penentuan jumlah sampel penelitian dengan taraf kesalahan 1% menurut tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael adalah sebanyak 87 orang.

Model skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala ini merupakan suatu pernyataan mengenai objek sikap (Azwar, 2001, h. 97). Pernyataan sikap terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan *favorabel* yang mendukung pada objek sikap dan pernyataan *unfavorable* yang tidak mendukung objek sikap. Skala dibuat dalam bentuk adaptasi Skala Likert dengan empat kategori respon, yaitu STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai) dan SS (sangat sesuai). Alternatif jawaban pada aitem *favorable*, yaitu SS, S, TS, STS dengan skor 4,3,2,1. Sedangkan, alternatif aitem *unfavorable*, yaitu SS, S, TS, STS dengan skor 1,2,3,4.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Analisis ini akan menguji taraf signifikansi serta mencari sumbangan efektif dari variabel bebas. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* terhadap variabel *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Uji normalitas pada variabel kepuasan kerja diperoleh signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,732 dengan nilai $p=0,657$ ($p>0,05$) dan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data Kepuasan Kerja memiliki distribusi normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil uji linieritas dengan nilai koefisien $F=93,300$ dan $p=0,000$

($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier.

Uji hipotesis dalam penelitian dimaksudkan untuk mengetahui hubungan *psychological well-being* dengan kepuasan kerja Berdasarkan *output* dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi antara *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar (r_{xy})=0,723 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang serta *psychological well-being* memberikan sumbangan efektif sebesar 52,3% pada kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang. Nilai positif pada (r_{xy}) menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan positif *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang dapat **diterima**.

Saran yang diajukan adalah sebagai berikut:.

1. Bagi subjek penelitian

Subjek diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja yang telah dimilikinya. Hal tersebut dapat dilakukan karyawan dengan melihat banyak sisi positif dari apa yang telah dia kerjakan.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan memperhatikan lingkungan kerja yang mampu memberikan tantangan-tantangan yang lebih lagi bagi wiraniaga itu sendiri dengan disertai dengan adanya kerja sama antar *supervisor* dengan bawahan maupun antar sesama rekan sekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti berikutnya juga diharapkan mampu melakukan pengukuran dengan memperhatikan jenis pekerjaan subjek yang diteliti, mengingat tiap-tiap jenis pekerjaan ataupun bagian dalam perusahaan mempunyai tuntutan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Klik-Galamedia. 2013. Sales Ujung Tombak Perusahaan. Diakses pada tanggal 20 April 2013, dari <http://www.klik-galamedia.com/sales-ujung-tombak-perusahaan>.

PT. New Ratna Motor. 2011. *Company Profile PT. New Ratna Motor 50th New Ratna Motor Beginning Towards Excellence*. Semarang: Direksi.

Ranz, J., Stueve, A., & McQuiston, H. L. 2001. The Role of The Psychiatrist: Job Satisfaction of Medical Directors and Staff Psychiatrists. *Community Mental Health Journal*.

Robbins, S. 2005. *Organizational Behavior, Eighth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Klaten: PT. Macanan Jaya Cemerlang.