

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern sekarang ini, muncul perusahaan-perusahaan besar dengan kualitas yang tinggi bersaing untuk dapat lebih unggul di pasaran industri. Di dalam sebuah perusahaan besar pasti memiliki visi misi dan tujuan masing-masing, dan salah satu yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan ialah para karyawannya. Para karyawan adalah masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan antara individu pada perusahaannya maupun teknologinya.

Keberhasilan pabrik CV “X” sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya yaitu para karyawannya, dimana para karyawan yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menginginkan para karyawannya untuk lebih produktif karena hasilnya akan berpengaruh besar untuk perusahaan.

Produktif adalah sesuatu hal yang bisa menghasilkan atau mendatangkan keuntungan secara besar dan banyak. Produktif berasal dari kata “*product*” yang memiliki arti hasil dan dikembangkan lagi menjadi produktif yang berarti menghasilkan. Setiap perusahaan menginginkan hasil (output) yang baik dari karyawannya. Maka perusahaan CV “X” menuntut karyawannya untuk dapat lebih produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (Huzain, 2015, h. 484) adalah keluaran (*output*)

yang dihasilkan dan diperoleh dari keseluruhan masukan (*Input*) yang ada di dalam organisasi. Output yang dihasilkan dapat berupa produk nyata atau jasa, tenaga kerja, kapital, bahan, teknologi dan energi. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Masukan sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Besar peranan produktivitas kerja dalam pembangunan pabrik sehingga banyak yang menegaskan bahwa penting meningkatkan kualitas, bekerja dengan efisien dan efektif sehingga mampu menciptakan produktivitas.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan CV “X” tersebut, tugas dari perusahaan adalah mengatur dengan benar agar kinerja karyawannya semakin baik dengan memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti kondisi lingkungan kerja (cahaya, kebisingan, pendingin udara, tata letak ruang kerja), kondisi ruangan kerja untuk karyawan *office*, kondisi peralatan kerja untuk karyawan lapangan atau pabrik, hubungan yang baik antara karyawan dan atasannya, adanya pengembangan *skill* melalui pelatihan karyawan, keamanan kerja, jam kerja, dan gaji (Marliani, 2015, h. 78).

Produktivitas dalam bekerja dapat memberikan dampak positif bagi dua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawannya sendiri. Bagi perusahaan ialah tujuan dan target yang dituju dapat dicapai dan bagi karyawan akan mendapatkan *reward* dari perusahaan yang dapat berupa *reward* secara verbal atau berupa pujian, dan non verbal berupa kenaikan gaji, bonus, atau naik jabatan.

Menurut Dharma (1991, h. 2), salah satu cara yang paling efektif dari perusahaan dengan memberikan umpan balik yang baik untuk karyawannya agar saat karyawan bekerja muncul perasaan bahagia, sehingga karyawan mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Dengan adanya perasaan bahagia pada karyawan CV “X” maka segala pekerjaan yang diberikan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, produksi meningkat, serta mengurangi angka kecelakaan kerja. Maka adanya perasaan bahagia sangat penting guna pelaksanaan dan penyelesaian tugas dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat Isen dan Reeve (dalam Oswald, Proto, dan Sgroi, 2008, h. 2) menunjukkan bahwa pengaruh positif dalam bekerja mempengaruhi subjek untuk mengubah alokasi waktu mereka untuk tugas yang lebih menarik, dan meskipun demikian, subjek akan mempertahankan tingkat kinerja yang sama dalam menyelesaikan tugas yang kurang menarik. Ini mengisyaratkan agar individu menjadi lebih baik dan mampu melakukan tugas berulang saat mereka menjadi lebih bahagia.

Wright dan Staw (dalam Oswald dkk, 2008, h. 4) dalam penelitiannya menemukan efek yang signifikan dan cukup besar kebahagiaan jangka panjang pada produktivitas kerja. Menurut Boehm dan Lyumbomirsky (2008) mendefinisikan orang yang bahagia adalah orang yang sering mengalami hal positif, seperti sukacita, kepuasan, antusiasme dan minat. Maka dalam studi jangka panjang dan eksperimental menunjukan bahwa orang-orang tersebut lebih mungkin berhasil dalam karir atau pekerjaan mereka. Amabile dan Fisher (2009, h. 8) menambahkan bukti

lingkungan kerja yang positif mempengaruhi perasaan bahagia dalam bekerja yang lebih besar.

Sesuai dengan salah satu aspek diatas, kebahagiaan juga dibutuhkan dalam bekerja agar para karyawannya dapat lebih produktif dalam kegiatan kerja. Kebahagiaan sendiri adalah hidup yang berhasil, bermakna dan seimbang. Semua orang pasti menginginkan kebahagiaan dalam hidupnya, bahkan menurut Aristoteles (Wenas, Opod, & Pali, 2015, h. 532) kebahagiaan merupakan tujuan utama dari eksistensi manusia. Maka setiap orang pasti memiliki harapan yang ingin dicapai guna pemenuhan kepuasan dalam kehidupannya sehingga setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul rasa bahagia.

Dalam teori masa perkembangan manusia menurut Santrock (2012) bahwa pada masa dewasa ini (18 – 40 tahun) adalah masanya untuk bekerja, jatuh cinta, menemukan tempat di dalam masyarakat serta berkomitmen. Pada masa dewasa ini juga ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi jalur karier yang ingin diambil.

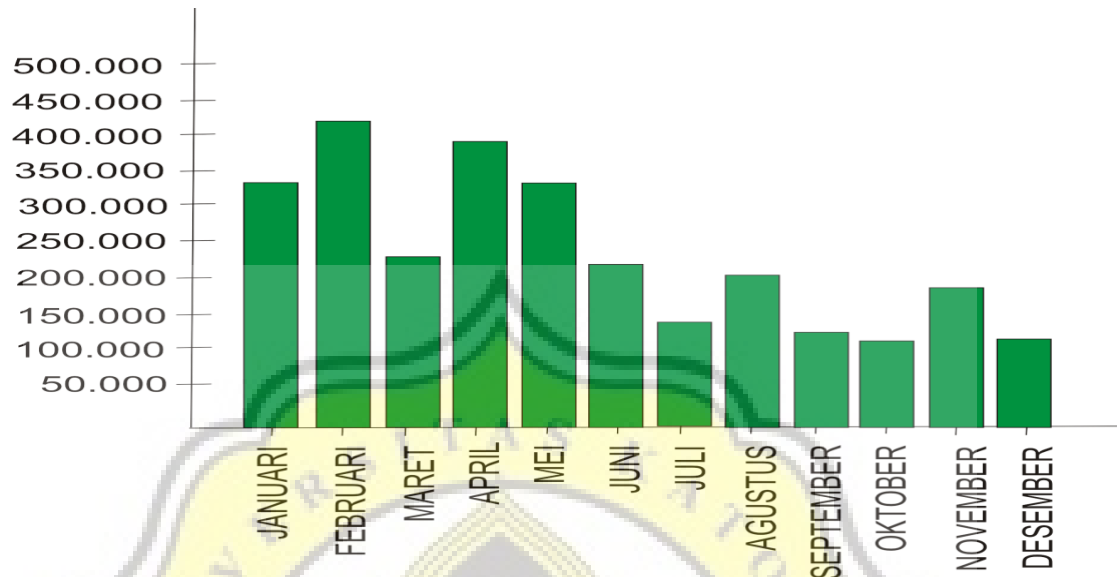
Kebahagiaan dalam setiap aspek kehidupan manusia dewasa (Hurlock, 2003, h.246) dapat memberikan dampak positif yang besar, jika kebahagiaan dapat dicapai akan mengarahkan pada pola hidup yang baik di masa mendatang dan menunjukkan produktivitas yang lebih besar. Menurut Khavari (Nihayah, 2014, h.1) kebahagiaan juga akan mengarahkan manusia pada kesehatan, performansi kerja, hubungan sosial, dan perilaku yang lebih baik. Maka dapat dilihat bahwa kebahagiaan merupakan sebuah keadaan yang sangat penting untuk dicapai karena memberikan dampak

yang baik dalam kehidupan sehari-hari dan kehidupan dalam dunia kerja terutama pada karyawan CV “X”.

Seligman (2005) menyatakan bahwa orang yang bahagia tampak lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang tidak bahagia. Perasaan bahagia juga menyebabkan produktivitas yang tinggi dan mampu mendapatkan gaji yang besar dalam bekerja. Karyawan mampu bekerja dengan baik ketika nyaman dengan tempat kerjanya. Tidak hanya lingkungan, rekan kerja yang baik, adanya jenjang karir, gaji yang besar namun adanya pelatihan kerja, serta kondisi lamanya waktu dalam bekerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Namun sebaliknya, bekerja tidak sesuai dengan kompetensi, lingkungan kerja kurang memadai, tidak adanya jenjang karir dapat membuat produktivitas dalam bekerja menurun.

Dari hasil wawancara pada tanggal 28 Agustus 2016 di *café* daerah Gombel Semarang dengan narasumber L menyatakan bahwa biaya hidup yang semakin tinggi membuat semua orang yang bekerja ekstra untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing. Namun dampak globalisasi yang tidak diiringi dengan peningkatan gaji karyawan, melainkan jam kerja yang terus meningkat, tuntutan target perusahaan yang tinggi, dan desakan perusahaan untuk karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut membuat tekanan perusahaan menjadi semakin besar, dan hal itu menimbulkan perasaan tidak bahagia dan puas dari para karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas yang dihasilkan dan kualitas perusahaan menurun.

Grafik 1
Data Produksi Mie Tahun 2016



Dapat dilihat dari grafik produksi CV “X” di sepanjang tahun 2016. CV “X” mendata setiap hasil produksi mie, penjualan mie dan *stock* yang tersisa dalam bentuk tabel dan di buat dengan hasil akhir grafik. Grafik diatas adalah grafik jumlah produksi mie yang dihasilkan per bulannya. Dandapat dilihat hasilnyadari bulan Januari para karyawan produksi dengan *double* shift kerja mampu memproduksi mie sebanyak 330.971 bungkus mie, di bulan Februari dengan *double* shift kerja hasil produksi meningkat mencapai 414.110 bungkus mie, di bulan Maret hasil produksi menurun 205.024 bungkus mie, di bulan April hasil produksi meningkat sebanyak 381.798 bungkus mie, bulan Mei hasil produksi menurun dengan jumlah 345.157 bungkus mie, bulan Juni hasil produksi kembali menurun dengan jumlah 245.431 bungkus mie, bulan Juli hasil produksi menurun 155.016 bungkus mie, di bulan Agustus produksi meningkat dengan jumlah 244.146 bungkus mie, bulan September hasil produksi kembali menurun dengan jumlah 141.188 bungkus mie, bulan Oktober hasil produksi menurun

dengan jumlah 139.947 bungkus mie, bulan November hasil produksi meningkat sejumlah 190.994 bungkus mie dan di bulan Desember hasil produksi menurun dengan jumlah 109.773 bungkus mie.

Dari hasil grafik di atas menunjukkan bahwa dalam satu tahun hasil produksi mie menurun. Pada awal tahun hasil produksi meningkat dikarenakan adanya *double* shift kerja agar produksi lebih banyak. Dan di pertengahan bulan produksi di jalankan dengan satu shift kerja dengan jumlah mesin pembuat mie yaitu 1 mesin pembuat mie. Satu mesin tersebut memiliki kecepatan dalam sehari produksi mampu menghasilkan mie sebanyak 3.000 hingga 7.000 mie. Grafik di katakan menurun dikarenakan data di awal tahun dan pada akhir tahun jumlah produksi menurun. Selain itu hasil produksi kurang sesuai dengan standart jumlah produksi yang di tetapkan oleh pabrik. Standart yang ditetapkan perusahaan ialah dalam sehari minimal mampu memproduksi sebanyak 7000 mie sekali produksi. Perusahaan menargetkan sejumlah 7000 dikarenakan pesanan yang di kirim ke Jawa dan luar pulau Jawa yaitu Sumatra setiap harinya mencapai 500-1000 bungkus mie. Maka pabrik mengharuskan untuk menyediakan *stock* untuk persediaan.

Dari masalah yang ada, dilakukan wawancara pada tanggal 15 September 2016 bertempat di Java Mall Semarang dengan dua subyek pria dan wanita yang sudah bekerja. Subyek yang pertama berinisial “H” seorang pria dengan status pekerjaan *Human Resource Development* berumur 28 tahun, rasa kurang bahagia muncul dikarenakan bekerja alakadarnya, bekerja sebagai personalia namun merasa tidak memiliki

kewenangan sesuai jabatannya, adanya hutang, perseteruan dengan rekan kerja dan atasan, bosan dalam bekerja tapi masih butuh penghasilan.

Subyek kedua wanita berinisial “Y” dengan status pekerjaan *karyawatipackaging* pada pabrik CV “X” berumur 20 tahun, mengatakan bahwa dirinya merasa tidak bahagia dalam bekerja, lingkungan kerja yang membosankan, jam kerja yang semakin lama semakin bertambah, paksaan untuk tambahan kerja shift malam, mandor yang di rasa tidak adil dengan bawahannya dan tidak mempercayai bawahannya, ingin resign tetapi masih membutuhkan penghasilan karena adanya tanggungan hidup. Beberapa fakta yang terjadi adalah mengenai beberapa hal yang membuat hidup menjadi kurang bahagia karena adanya penyimpangan dari beberapa aspek yaitu performansi kerja, hubungan sosial, dan keuangan.

Dari hasil wawancara, terdapat kesenjangan antara kebahagiaan yang ideal dengan fakta yang ada. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor yang belum terpenuhi sehingga seseorang belum merasakan bahagia dan dari tidak adanya perasaan bahagia tersebut berujung pada sikap kerja yang buruk dan penurunan produksi pada pabrik CV “X”. Penulis tertarik untuk meneliti mengenai kebahagiaan dan produktivitas kerja ini dikarenakan banyak orang memilih berhenti kerja dalam satu tahun dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang berbeda jauh dari bidangnya. Selain itu banyaknya keluhan saat bekerja yang membuat penulis ingin meneliti apakah perasaan yang bahagia mampu meningkatkan produktivitas seorang dalam bekerja.

Sebuah studi baru dengan judul *Happiness and Productivity* (Oswald dkk, 2008) mengatakan bahwa ada bukti nyata bahwa karyawan

yang lebih bahagia lebih produktif di tempat kerja. Percobaan 700 orang dilakukan di Inggris oleh Social Market Foundation dan Pusat Keunggulan Kompetitif Universitas Warwick dalam Ekonomi Global. Peneliti memilih individu secara acak dan menunjukkan klip komedi 10 menit atau memberi makanan ringan dan minuman. Kemudian menindaklanjuti serangkaian pertanyaan untuk memastikan bahwa adanya guncangan kebahagiaan, sebagaimana yang dirujuk dalam laporan tersebut, benar-benar membuat pokok bahasan menjadi bahagia. Ketika dikonfirmasi bahwa telah dilakukan penelitian tersebut, para peneliti member tugas untuk mengukur tingkat produktivitas mereka. Hasil percobaan menunjukkan bahwa produktivitas kerja meningkat rata-rata 12%, dan mencapai 20% di atas kelompok kontrol. Sebagai perbandingan, Oswald dkk (2008), penulis laporan tersebut, mencatat bahwa dalam hal PDB dan pertumbuhan ekonomi, terdapat kenaikan 3% atau lebih dianggap sangat besar. Para periset juga melacak bagaimana guncangan dunia nyata, seperti berkabung dan masalah keluarga, mempengaruhi pekerja. Maka ditemukan bahwa ada hubungan kausal antara ketidakbahagiaan dan penurunan produktivitas kerja yang memiliki efek jangka panjang sekitar dua tahun. Oswald dkk (2008) menyimpulkan bahwa, memiliki dukungan ilmiah untuk menghasilkan siklus produktivitas kerja dan kebahagiaan di dalam angkatan kerja seharusnya membantu para manajer untuk membenarkan praktik kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kebahagiaan dengan alasan produktivitas kerja.

Maka dari uraian diatas, peneliti mengajukan pertanyaan penelitian :
Apakah ada hubungan antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja karyawan CV “X”?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui secara empirik hubungan antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja.

C. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif pada semua orang baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini ingin memberikan sumbangan ilmiah pada bidang Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri mengenai Hubungan Kebahagiaan dengan Produktivitas Kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada perusahaan tentang produktivitas kerja karyawan CV “X” dalam bekerja.