

## BAB V

### HASIL PENELITIAN

#### A. Analisis Data

##### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah uji data yang dilakukan pertama kali sebelum menguji data dengan teknik korelasi *product moment* yang berguna untuk menguji hipotesis penelitian ini. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji tersebut dilakukan agar dapat mengetahui distribusi antara kedua variabel penelitian normal atau tidak normal.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian ini menggunakan prosedur *Kolmogorov-Smirnov Z*. Data dinilai normal apabila taraf signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan diperoleh data sebagai berikut.

##### 1) Data Variabel Kebahagiaan

Uji normalitas untuk data variabel kebahagiaan menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,553;  $p = 0,920$  ( $p > 0,05$ ). Dengan adanya hasil tersebut maka skor skala kebahagiaan berdistribusi normal.

##### 2) Data Variabel Produktivitas Kerja

Data variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,677;  $p = 0,749$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa skor skala produktivitas kerja berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linieritas antara kebahagiaan dan produktivitas kerja, dapat diketahui bahwa  $F_{linier}$  adalah 18,832;  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti hubungan antara kedua variable tersebut linier.

2. Uji Hipotesis

Hasil perhitungan uji korelasi *product moment Carl Pearson* adalah  $r_{xy} = 0,576$ ;  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ), dapat dilihat maka terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja. Maka kesimpulannya adalah semakin tinggi kebahagiaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja. Dengan hasil uji korelasi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

**B. Pembahasan**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson* menunjukkan bahwa  $r_{xy} = 0,576$ ;  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kebahagiaan dan produktivitas kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.

Tingkat kebahagiaan pada subyek di CV "X" di pilih pada kisaran umur 18 sampai 40 tahun dengan lama bekerja satu hingga 3 tahun lebih. Dari data kuisisioner yang dibagikan mengenai kebahagiaan subyektif didapatkan bahwa terdapat hampir semua subyek yang bahagia adalah menyukai berhubungan dengan banyak orang, mampu mengembangkan diri dan memaknai setiap hal yang dilakukan. Berdasarkan teori Seligman (2005)

*point-point* tersebut sesuai dengan aspek kebahagiaan karena memiliki unsur positif dalam menanggapi kehidupan.

Orang yang bahagia adalah orang yang menjalani kehidupannya secara positif. Salah satunya karena bekerja. Yang membuat karyawan bahagia adalah hal yang membuat seseorang bahagia dalam arti atasan atau rekan kerja. Selama bertahun-tahun, banyak perhatian telah diberikan pada keseimbangan kehidupan kerja, dan karenanya lebih banyak orang saat ini bekerja untuk hidup, daripada tinggal untuk bekerja (Mason, 2015, h. 6). Sesuai dengan data kuisioner mengenai produktivitas kerja yang dibagikan hasilnya banyak yang setuju bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawab besar yang harus dilaksanakan dengan baik serta pemenuhan target dalam bekerja mampu membuat seseorang bekerja lebih giat dan menjadi lebih produktif.

Selain itu, upah yang besar, pekerjaan menarik, dan semangat kerja juga merupakan faktor yang dapat menimbulkan perasaan bahagia bagi orang yang sudah bekerja. Asumsinya, jika seseorang bekerja *full time* pukul 08.00 pagi hingga 16.00 sore dengan upah yang besar, pekerjaan sesuai dengan keahlian maka tingkat produktivitas kerja karyawannya akan meningkat, di tambah lagi dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan terasa ringan di kerjakan dan pekerjaan yang menumpuk juga akan diselesaikan dengan baik. Apabila seseorang tampak senang, optimis mengenai pekerjaannya, maka dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi (Dharma, 1991)

Produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh besar untuk mengejar target dan tujuan perusahaan. Seringkali pekerja yang dituntut untuk bisa lebih produktif, mengejar target dan lainnya. Padahal yang berpengaruh dalam peningkatan produktivitas salah satunya adalah perusahaan. Yaitu mengenai

bagaimana perusahaan mengatur agar para karyawannya bisa lebih produktif. Peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat besar yaitu dengan mempertimbangkan besar gaji pekerjanya, jabatan yang di berikan, adanya promosi, pujian secara verbal, lingkungan tempat kerja, serta kondisi lama waktu kerja dalam sehari (Huzain, 2015).

Dalam bekerja, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan salah satunya adalah efektifitas. Efektivitas dalam bekerja menyangkut beberapa aspek mengenai mutu yang dihasilkan oleh karyawan, pencapaian target dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Indrawijaya (Adisasmita, 2011) mengatakan bahwa apabila efektifitas individu dapat tercapai, akan memberikan kontribusi pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Maka dapat dikatakan bahwa efektifitas organisasi sama dengan prestasi organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu besar peran karyawan dalam sebuah organisasi karena jika karyawannya mampu mengatasi semua pekerjaan dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang baik dapat membuat perusahaan puas dengan pekerjaan yang telah pekerjanya lakukan. Timbal balik untuk itu, maka karyawanan akan merasakan bahagia dalam bekerja dan melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik lebih lebih produktif. Dan menurut Westra (Adisasmita, 2011) kata efektif diartikan sebagai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan yang dilakukan. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi tujuan. Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena hasil dapat tercapai tetapi mungkin dengan penghamburan pikiran, tenaga, waktu, uang atau benda.

Selain efektivitas kerja, Efisiensi kerja juga turut penting dalam bekerja, karena efisiensi kerja menyangkut banyak sedikitnya kesalahan yang dilakukan, penggunaan dan penghematan sarana dan prasarana dalam melakukan pekerjaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan penghematan *cost* atau pengeluaran di setiap produksinya. Tidak dengan mengurangi bahan produksi namun dengan penghematan biaya seperti listrik ruangan yang tidak di gunakan, mematikan mesin yang tidak di gunakan, dan sebagainya. Menurut Adisasmitha (2011) naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis. Perusahaan yang mampu menjaga keseimbangan kerja dan kebahagiaan karyawannya, para karyawan akan lebih dapat mengefisienkan perusahaan dalam hal waktu dan finansial. Membuat kehidupan seimbang tentu akan mendatangkan kebahagiaan. Namun, bisa membuat kehidupan seimbang dalam bekerja bukan hal yang mudah. Perlu kerja keras, semangat kerja dan disiplin kerja yang dilakukan secara kontinu agar pekerjaan di hargai dan karyawan merasa bahagia

Disiplin kerja berkaitan dengan sikap. Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan dikemukakan oleh Hariandja (2002) yang menyatakan bahwa semua perusahaan pasti mempunyai standart perilaku baik tertulis maupun tidak yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan terbiasanya seorang karyawan disiplin dalam bekerja, maka akan semakin mampu mengatur waktu dan kegiatannya dalam bekerja maupun waktu untuk istirahat. Dengan seimbangnya pekerjaan di tempat kerja dan waktu pribadi, para karyawan bisa merasakan kebahagiaan dan puas dengan kehidupan kesehariannya.

Dengan adanya efektivitas kerja, efisiensi kerja disiplin kerja yang baik harus bersamaan dengan semangat kerja. Semangat kerja sangat dibutuhkan

dalam bekerja karena berhubungan dengan perasaan. Perasaan tersebut antara lain perasaan bahagia, semangat, dan optimis mengenai pekerjaan. Tidak adanya semangat kerja mampu merugikan perusahaan banyak hal antara lain jumlah absensi, *resign* dan produktivitas kerja. Ciri-ciri karyawan yang tidak memiliki semangat kerja antara lain lekas marah, sering beralasan sakit, gelisah dan pesimis (Dharma, 1991). Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa, semangat kerja pada karyawan sangat penting. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kebahagiaan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Siswanto, 2002, h. 35).

Karyawan yang bahagia akan lebih berkomitmen dengan apa yang dikerjakannya, mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dengan standart yang tinggi, mampu berkomitmen dengan pekerjaan, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Dengan begitu selain karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, perusahaan juga akan terlihat memiliki kinerja yang tinggi di bidangnya (Greenberg & Avigdor, 2011, h. 23).

Sumbangan efektif kebahagiaan pada produktivitas kerja adalah sebesar 33,17%. Sebuah penelitian tidak terlepas dari adanya kesalahan dan kelemahan. Kelemahan dalam penelitian ini, seharusnya peneliti lebih spesifik dalam menentukan pembahasan kebahagiaan dengan produktivitas kerja ini dengan perbandingan data asli karyawan pabrik CV "X".

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kebahagiaan dengan produktivitas kerja adalah terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja pada karyawan CV “X” dengan kriteria subyek berumur 18-40 tahun jabatan produksi. Berdasarkan hal tersebut juga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya, demikian pula sebaliknya. Sumbangan efektif kebahagiaan dengan produktivitas kerja adalah sebesar 33,17 %.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut.

##### 1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan mengenai pentingnya karyawan merasakan bahagia dan nyaman di tempat kerja. Agar para karyawan lebih bahagia dalam bekerja, perusahaan bisa memberikan *reward* berupa liburan atau rekreasi untuk setiap karyawan yang mampu bekerja melebihi target yang diberikan perusahaan.

Karena dengan adanya perasaan nyaman dan bahagia dalam bekerja kerja akan membuat para pekerjaannya betah dan mampu bekerja secara maksimal.



## 2. Bagi Subyek

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dan dengan adanya penilaian bulanan dari perusahaan, setiap subyek mampu lebih produktif dalam bekerja, karena dengan hasil pekerjaan yang sesuai target, perusahaan akan memberikan timbal balik juga untuk karyawannya.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan di bidang psikologi industri. Peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian kembali mengenai kebahagiaan hubungannya dengan produktivitas kerja seorang karyawan.

