

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan salah satu hal yang diperlukan setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Bekerja merupakan cara untuk mendapatkan penghasilan berupa uang, tetapi di sisi lain bekerja dapat meningkatkan produktifitas karyawan karena bekerja adalah bagian dari kehidupan sosial seseorang, penerimaan, penghargaan dan sebagainya (Anshori & Yuwono, 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut, tujuan orang bekerja terbagi menjadi dua, yaitu secara finansial dan non-finansial. Tujuan bekerja secara finansial adalah untuk mendapatkan nafkah dan memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari bagi dirinya sendiri maupun keluarganya, sedangkan tujuan kerja secara non finansial menurut Anshori & Yuwono (2013) adalah untuk kreasi identifikasi dan *self image*. Tujuan bekerja dapat dicapai ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya. Perasaan senang dapat timbul ketika seseorang merasa aman dan nyaman di dalam pekerjaannya, dari hal tersebut karyawan akan menikmati pekerjaannya (Chinanti dan Siswati, 2018). Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan timbul kesejahteraan dalam dirinya. Kesejahteraan dapat dilihat dari adanya perasaan bahagia yang muncul dalam diri seseorang (Ariati, 2010).

Menurut Diener (dalam Rindila, 2014) kebahagiaan adalah suatu bentuk rasa puas yang dialami oleh seseorang. Diener juga mengatakan bahwa kebahagiaan sering dikaitkan dengan kesehatan, kreativitas yang tinggi, dan tempat kerja yang baik. Kebahagiaan merupakan salah satu hal

yang harus diperhatikan dalam dunia kerja. Ketika karyawan bahagia karena pekerjaannya, karyawan tersebut tidak lagi melihat uang sebagai hal utama yang didapat dari pekerjaannya (Rahmi, 2018). Beberapa tanda yang menunjukkan bahwa seseorang bahagia menurut Lyubomirsky, dkk (dalam Wijayanto, 2017) adalah : (a) merespon segala sesuatu dengan positif dan harmonis; (b) tingkat stres yang lebih rendah; (c) memiliki imunitas tubuh yang baik. Penjelasan tersebut menyatakan bahwa kebahagiaan kerja akan memberikan dampak positif pada produktivitas kerja karyawan dan bagi perusahaan.

Coleman (dalam Keser, 2016) menyatakan bahwa seseorang yang bahagia di tempat kerja akan menyebut pekerjaannya sebagai panggilan, sebaliknya orang yang tidak bahagia akan tetap menyebutnya dengan pekerjaan. Silverblatt (dalam Pincheira & Garces, 2018) menambahkan seseorang yang tidak bahagia dengan pekerjaannya akan menyebabkan kerugian secara ekonomi karena hilangnya produktivitas kerja. Selanjutnya Pryce-Jones (2010) menjelaskan seseorang yang tidak senang dengan pekerjaan yang ia jalani akan mengalami mudah kelelahan dan tampak murung. Orang yang tidak bahagia di tempat kerjanya akan menimbulkan beberapa dampak melemahnya kekebalan tubuh, bahkan orang tersebut bisa takut untuk datang ke kantor. Gejala-gejala yang timbul pada seseorang yang tidak bahagia akan mengakibatkan *turnover* pada perusahaan.

Beberapa kasus di bawah ini merupakan kasus tentang karyawan yang menunjukkan ketidakbahagiaan di tempat kerja. Penulis mewawancarai seorang karyawan pada tanggal 5 Oktober 2021 berinisial W. Karyawan ini merasakan ketidakbahagiaan kerja di tempatnya bekerja saat ini. W merasa

kurang puas dengan apa yang dikerjakannya karena pekerjaan utama W sering terganggu karena diminta untuk membantu rekan kerjanya yang mengalami kendala. W merasa bosan ketika harus *maintenance* secara berkala namun tidak ada dukungan dari rekan satu tim. *Mood* W tidak selalu baik selama menjalankan pekerjaan. W bahkan pernah hilang semangat untuk bekerja karena menurut W manajemen di tempat W bekerja tidak berjalan dengan baik.

Selanjutnya penulis mewawancarai Y tanggal 8 Oktober 2021. Y merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena melebihi kapasitasnya dan beban kerja yang tidakimbang antara anggota tim. Sama dengan W, Y juga merasakan bosan karena mengerjakan tugas yang sama setiap harinya. *Mood* Y tergantung dari pekerjaan yang ia lakukan. Karena hal-hal yang dirasakan Y tersebut, ia merasa tidak semangat, malas bekerja, kecewa, bahkan merasa lelah saat bekerja.

Kasus-kasus di atas dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja sangat berperan penting bagi kinerja karyawan maupun bagi perusahaan. Ningsih (dalam Wulandari dan Widyastuti, 2014) menjelaskan karyawan yang memiliki kebahagiaan kerja akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan akan meminimalisir terjadinya *turnover* sehingga tercipta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Produktivitas kerja karyawan yang bahagia di tempat kerjanya akan lebih tinggi dan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaannya. Pryce-Jones (2010) mengatakan bahwa karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan mendapat promosi lebih cepat, mendapat lebih banyak dukungan, menghasilkan lebih banyak ide kreatif, mencapai tujuan lebih cepat, dapat

berinteraksi lebih baik dengan rekan kerja maupun atasan, lebih banyak belajar, dan lebih sehat. Berbeda dengan karyawan yang tidak bahagia akan sering mengeluhkan pekerjaannya. Aziz, Wahyuni, dan Wargadinata (2017) mendukung pernyataan Pryce-Jones sebelumnya mengenai karyawan yang tidak bahagia bahwa karyawan yang tidak bahagia di tempat kerjanya akan menimbulkan tekanan psikologis seperti mudah stres, kecemasan, bahkan enggan untuk datang ke kantor. Bila hal-hal tersebut terjadi, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun dan dapat menyebabkan *turnover* yang akan merugikan perusahaan. Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja sangat diperlukan pada saat ini karena akan memberikan efek positif bagi perusahaan dan karyawan.

Kebahagiaan kerja adalah sebuah keadaan emosi positif dan aktivitas yang positif, yang dapat dirasakan oleh seorang karyawan dalam menilai dirinya sebagai pribadi yang bahagia atau tidak dalam bekerja (Prasetyo, 2015). Faktor-faktor dari kebahagiaan kerja menurut Pryce-Jones dan Lindsay (2014) adalah : (a) kontribusi; (b) keyakinan; (c) budaya; (d) komitmen; (e) kepercayaan diri. Luthans (2011) menyatakan bahwa budaya terdiri dari beberapa karakteristik diantaranya norma, filosofi, peraturan, observasi sifat sehari-hari, nilai dominan, dan iklim organisasi. Menurut Sari (2009) iklim organisasi adalah situasi kerja yang dirasakan oleh karyawan secara fisik maupun secara emosional. Menurut Payne dan Cooper (dalam Prakoso & Listiara, 2017) dengan memberi kesejahteraan pada karyawan akan terbentuk iklim organisasi yang baik, sehingga karyawan dapat merasakan kebahagiaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, kebahagiaan kerja dan iklim organisasi berperan penting dalam sebuah organisasi. Terdapat beberapa penelitian mengenai kebahagiaan kerja dengan iklim organisasi. Penelitian pertama berjudul Dampak Iklim Organisasi terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) yang ditulis oleh Wijayanto (2017). Penelitian ini dilakukan dengan subyek tenaga kependidikan sejumlah 245 orang. Hasil dari penelitian Wijayanto tersebut adalah iklim organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan tenaga kependidikan UMY. Wijayanto juga menyatakan bahwa kebahagiaan yang dirasakan berasal dari iklim organisasi yang baik.

Penelitian kedua yang serupa dengan penelitian ini dilakukan oleh Hasan, Istiqomah, dan Achmad (2020) dengan judul Hubungan Iklim Organisasi dengan Kebahagiaan Karyawan pada Perusahaan Sawit PT. Candi Artha di Pelaihari. Penelitian tersebut menggunakan kebahagiaan kerja sebagai variabel tergantung dan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Hasan, Istiqomah, dan Achmad meneliti 100 orang karyawan perusahaan sawit PT. Candi Artha di Pelaihari. Hasil penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja dengan kategori kuat, dan dapat dikatakan apabila iklim organisasi baik maka tinggi pula kebahagiaan karyawan yang dirasakan. Dari penjelasan di atas maka pertanyaan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *kebahagiaan kerja*?

## **1.2 Tujuan**

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *kebahagiaan kerja* yang dirasakan oleh karyawan.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu :

### **1.3.1 Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi khususnya tentang kebahagiaan kerja dengan iklim organisasi pada karyawan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.3.2 Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk perusahaan dalam meningkatkan kebahagiaan kerja pada karyawan terutama dalam kaitannya dengan iklim organisasi, sehingga perusahaan dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan karyawan dapat merasakan kebahagiaan saat bekerja.