

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini banyak orang yang memiliki tuntutan lebih pada kehidupannya. Bahkan sekarang seorang dituntut bekerja bukan karena memiliki kesenangan pada apa yang dilakukannya. Namun semata-mata sebagai sumber penghasilan untuk dapat menunjang kebutuhan hidup. Sering kali kita liat pekerja yang sering mengeluh dengan apa yang sedang dikerjakan karena menurutnya hal tersebut tidak sesuai dengan keahliannya. Tapi untuk saat ini dimana lapangan pekerjaan tidak mudah untuk ditemukan para pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang sedang ditekuninya. Dari sinilah muncul salah satu faktor dimana tidak adanya kebahagiaan karyawan. Selain karena ketidakcocokan ada beberapa faktor lain yang menjadi penyebab tidak bahagianya seorang pekerja. Sebenarnya sebuah kebahagiaan karyawan tidak lah dapat dikatakan pasti, karena standar kebahagiaan dari tiap orang berbeda-beda.

Seperti yang di ungkapkan oleh Lyubomirsky (dalam Meriam Oriliand Matheous, 2017) bahwa sebuah kebahagiaan itu merupakan sebagai penilaian yang subyektif dan global dalam menilai diri sebagai orang yang bahagia atau tidak. Dimana hal ini dinilai berdasarkan kriteria-kriteria subyektif yang dimiliki oleh masing-masing individu. Sedangkan kebahagiaan sendiri merupakan sebuah emosi positif dan aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligmen, 2005). Oleh karena itu kebahagiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan bisa berbeda-beda tidak sama antara satu dengan yang lainnya.

Hasil dari survei dari perusahaan penyedia solusi SDM TINYpulse 2017 (JobStreet.com, 2017), menunjukkan hanya 28 persen karyawan Asia Pasifik yang bahagia dengan pekerjaannya, sementara pegawai di seluruh dunia mencatat angka 30 persen. Salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan karyawan adalah hubungan interpersonal di tempat kerja, tahun ini hanya 24 persen karyawan yang merasa memiliki hubungan yang kuat dengan rekan mereka dibandingkan laporan keterlibatan karyawan TINYpulse tahun 2015, dimana 27 persen memiliki pendapat yang sama. Banyak karyawan merasa bahwa perlu lebih banyak acara internal untuk mendorong keterlibatan karyawan dan orang-orang untuk saling mengenal satu sama lain dengan lebih baik agar terciptanya suasana saling mendukung satu sama lain.

Sedangkan dapat ditemui dari hasil Happiness Index survey yang dilakukan bulan Juli hingga Agustus 2017, yang dilakukan serentak di Indonesia, Hongkong, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand dan Vietnam dengan total responden sebanyak 35.513. Menyatakan bahwa tingkat kebahagiaan pada karyawan Indonesia, Singapore, Malaysia dan Vietnam meningkat dibanding tahun lalu dimana 71 dari 100 orang Indonesia mengatakan bahwa mereka bahagia dengan pekerjaannya saat ini. Happiness index survey mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang membuat karyawan bahagia atas pekerjaannya yakni lokasi tempat kerja, rekan kerja dan reputasi perusahaan. Sebaliknya hal yang membuat orang tidak bahagia adalah kurangnya pengembangan karier, kepemimpinan dan pelatihan dari perusahaan. Dari hasil survey yang dilakukan oleh Word Happiness Report Indonesia berada pada urutan

92 dengan hasil 5.192 dalam interval 0-10. Survey juga dilakukan oleh Badan Pusat Statistik yang di rilis 2017 menunjukan Indeks Kebahagiaan Indonesia secara keseluruhan berdasarkan hasil Survei Pengukuran Tingkat Kebahagiaan (SPTK) tahun 2017 adalah 70,69. Sedangkan untuk Indeks Kebahagiaan tertinggi berada pada Provinsi Maluku Utara dengan angka 75,68 dan untuk Provinsi Jawa Tengah sendiri dengan angka 70,92.

Hal tersebut juga terlihat dari hasil wawancara pada PT. Dan Rilis di kota Solo bahwa menurut bapak Adi selaku kepala personalia divisi garmen bahwa bagian personalia juga memberikan pelayanan bagi karyawan yang sedang memiliki masalah dengan keluarga maupun teman satu pekerjaannya, hal ini dilakukan agar dapat menjaga kenyamanan bagi para pekerja untuk dapat optimal dalam melakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu dari bagian kepala personalia pusat bapak Heri juga mengungkapkan telah banyak juga fasilitas yang disediakan oleh PT. Dan Rilis kepada para karyawannya untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Seperti adanya klinik yang dapat digunakan untuk karyawan yang sakit, ruang laktasi bagi karyawan perempuan, adanya reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi untuk dapat memperoleh pendidikan yang lebih tinggi lagi. Namun dari semua fasilitas yang sudah diberikan masih ada beberapa karyawan yang dari pribadi menganggap hal tersebut kurang hal ini lihat dari adanya beberapa karyawan yang keluar dikarenakan adanya kepentingan keluarga atau karena sudah mendapatkan pekerjaan baru.

Pada hasil penelitian Siska Wulandari & Ami Widayastuti (2014) menunjukan jalinan yang baik dengan orang-orang dan atasan di tempat kerja

dapat menimbulkan kebahagiaan seorang pekerja di tempat kerja. Hal ini di peroleh dengan presentasi sebesar 47,2 % yang merupakan presentasi tertinggi dari pada faktor-faktor yang lain. Disini dapat dilihat bahwa adanya dukungan sosial dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan mampu mengurangi beban kerja dan munculnya rasa kekeluargaan dan saling mengerti satu sama lain.

Menurut Sarafino (dalam Uraningsari dan M As'ad, 2016) dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan kepada orang lain, merawat serta menghargai. Dukungan dari teman kerja dan atasan di tempat kerja juga dapat memotivasi seorang karyawan untuk dapat mencapai rasa nyaman dan kepuasaanya sehingga dapat merasakan bahagia selama ditempat kerja. Saat karyawan memperoleh kebahagiaannya di tempat kerja maka akan banyak hal positif yang dapat timbul, seperti timbulnya kenyamanan sehingga dalam bekerja mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Numun saat seorang karyawan tidak merasakan kebahagiaan di tempatnya bekerja maka akan ada dampak negatif juga bagi perusahaan, seperti penurunan hasil hingga resignnya seorang karyawan.

Hal ini juga dapat dilihat dari survey yang dilakukan oleh World Happiness Report tahun 2019 dimana dari 6 faktor yang ditentukan dukungan sosial memiliki pengaruh sebesar 0,802 terhadap terciptanya kebahagiaan di Indonesia. Sedangkan pada rata-rata negara pada tahun 2015 – 2017, dukungan sosial menyumbang 35 persen dari penyebab terjadinya kebahagiaan orang-orang di dunia. Beberapa data menunjukkan bahwa dukungan sosial sedikit banyak

mempengaruhi kebahagiaan seseorang. Bahkan di tempat kerja dukungan sosial dari teman kerja maupun atasan dapat mendorong seseorang untuk dapat mencapai target dan kepuasan dalam bekerja. Dimana saat seseorang dapat mencapai targetnya hal tersebut tidak hanya akan menguntungkan bagi diri sendiri namun juga pada tempat kerja.

Selain data diatas pada tahun 2014, JobStreet.com melakukan survey dimana hasilnya 73% karyawan di pulau Jawa merasa tidak puas dengan pekerjaannya salah satu penyebabnya adalah karyawan yang tidak memiliki dukungan sosial di tempat kerjanya serta adanya beban pekerjaan yang terus menghantui sehingga untuk beristirahat tidak bisa. Hal ini menunjukkan bahwa orang-orang tersebut belum dapat memiliki keseimbangannya dalam kerja dan keluarga. Bahkan jika hal ini tetap dibiarkan, beban pekerjaan yang tidak kunjung selesai dan kurangnya dukungan dari pasangan hidup akan menimbulkan suatu konflik. Oleh karena itu pentingnya memiliki keseimbangan pada peran sebagai pekerja dan juga di dalam keluarga, karena hal ini tidak hanya akan menyeimbangkan kehidupan seseorang di rumah tapi juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang di tempat ia bekerja.

Keseimbangan kerja-keluarga sendiri dapat diartikan sebagai perasaan puas disaat seseorang dapat menjalankan kedua perannya sebagai pekerja dan juga di dalam keluarga. Menurut Wijayanto dan Fauziah (2018) berpendapat keseimbangan kerja keluarga (*work-family balance*) itu ditandai oleh tercapainya kepuasan pada tiap peran yang dijalannya, kepuasan tersebut di rasakan dan ditunjukkan dengan perasaan yang senang dalam menjalankan perannya.

Keseimbangan kerja keluarga akan lebih banyak di rasakan oleh para pekerja yang sudah berumah tangga. Karena disitu seorang pekerja tidak hanya dituntut dengan pekerjaannya saja namun juga perannya di dalam keluarganya. Hasil sebuah penelitian dari Afiatin, dkk (2016) menunjukkan bahwa efek dari keseimbangan kerja keluar lebih positif dari family life stage dimana ibu pekerja di dialam perbedaan tingakat kehidupan masih dapat bahagia jika dapat mengalokasikan waktu, perhatian dan energi secara tepat untuk pekerjaan dan keluarganya.

Dari paparan yang sudah dijelaskan sudah terlihat bagaimana kondisi kebahagiaan pada karyawan saat ini terutama bagi karyawan yang memiliki peran ganda dalam kehidupannya. Tidak semua karyawan dapat menyesuaikan dan bahagia dengan apa yang dijalani di perkerjaan dan keluarganya. Maka dari hal tersebut dapat diperoleh rumusan masalah apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan? Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disampaikan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan
2. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan kebahagiaan karyawan

3. Untuk mengetahui hubungan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan
4. Untuk melihat tingkat kebahagiaan, keseimbangan kerja keluarga dan dukungan sosial karyawan
5. Untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif pengaruh dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga terhadap kebahagiaan karyawan

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Teoritis**

Untuk menambah wawasan serta lebih memahami konsep kebahagiaan pada karyawan.

#### **2. Praktis**

##### **a. Bagi Karyawan**

- 1) Agar karyawan mengetahui dengan adanya dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dapat meningkatkan kebahagiaan
- 2) Sebagai bahan masukan agar karyawan dapat meningkatkan kebahagiaannya

##### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan dan mengambil kebijakan-kebijakan dalam mengelola karyawannya.