BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangkan produktivitas diindustri dan organisasi disuatu perusahaan akan berhasil dan sukses ketika pelaku organisasi dalam perusahaan tersebut ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan dari yang dimiliki perusahaan. Pencapaian produktivitas juga ditentukan dari kemampuan yang dimiliki oleh pelaku organisasi dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Pelaku organisasi yang dimaksud adalah anggota dari organisasi dan perusahaan itu sendiri yaitu karyawan.

Industri tekstil dan garmen menjadi salah satu sektor bidang industri yang paling banyak membutuhkan karyawan yang berfungsi sebagai tenaga kerja dalam mengembangkan produktivitas perusahan tersebut. Mengingat Indonesia memiliki 250 juta penduduk didalamnya, sehingga saat ini industri tektil dan garmen menjadi industri strategis bagi perekonomian Indonesia. Bahkan industri ini merupakan bagian sektor manufaktur terbesar ketiga diIndonesia dengan nilai ekspor tekstil dan produk tekstil Indonesia mencapai USS 12,4 milyar pada tahun 2017 yang melebihi target dari Asosiasi Pertekstilan (API) sebesar USS 11,8 miliar. Pemerintah sendiri bahkan menargetkan pertumbuhan ekspor di 2019 tumbuh menjadi USS 15 miliar (Tribunnews, 2018). Permintaan yang tinggi menjadi faktor yang menentukan pencapaian produktivitas yang sesuai dengan target. Pencapaian produktivitas pada perusahaan akan dipengaruhi oleh hasil kinerja yang ditunjukan karyawan didalamnya.

Kebahagiaan atau biasa disebut kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menjadi penting dalam membangun dan meningkatkan produktivitas dari perusahaan. Sama halnya TinyPule yang melakukan survei terkait kebahagian. TinyPulse merupakan perusahaan dibidang manajemen sumber daya manusia yang bermarkas di Seattle AS, perusahaan tersebut melakukan survei yang melibatkan 1.000 perusahaan dan 2.017 responden yang diwawancara. Hasil survei menyatakan bahwa hanya 28% karyawan di Asia Pasifik yang senang dengan pekerjaannya, hal tersebut lebih rendah dari kawasan dunia lainnya yang rata-rata berada diatas 30%. Meski tidak ada perbedaannya yang terlalu besar tapi ini menunjukkan bahwa karyawan di kawasan Asia Passifik tidak merasa bahagia ditempat kerja karyawan (Sindonews, 2017). Lembaga survei internasional Gallup dan Accenture juga melakukan riset terhadap 30 negara dengan dari hasil survei yang menyatakan bahwa karyawan diIndonesia paling tidak bahagia dengan pekerjaannya. Gallup mengklaim, hanya sedikit karyawan diIndonesia yang benar-benar puas dengan pekerjaannya yakni sekitar 18% karyawan. Sedangkan karyawan yang tidak puas, bekerja hanya bener-benar terpaksa untuk mendapatkan penghasilan semata. Alasan utama ketidakpuasan yang dirasakan karyawan antara lain didasari oleh kompensasi, keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya serta kesempatan untuk mengembangkan karir. Hal tersebut akan berdampak kepsikis karyawan dan juga perusahaan sehingga hasil kinerja karyawan akan kurang optimal dan cenderung sulit untuk menikmati hidupnya dalam bekerja (Beritasatu, 2014). Sementara hasil survei yang dilakukan JobStreet.com Indonesia pada 27.000 responden mengungkapkan

bahwa hanya 33,4 % karyawan berusia 22-26 tahun dengan pengalaman kerja 1-4 tahun menyatakan tidak bahagia ditempat kerja. Ragam faktor menentukan kebahagiaan seseorang untuk dapat menikmati masa-masa mencari pengalaman dan mengembangkan diri pada pekerjaannya (CCN Indonesia, 2016)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 Juni 2020 dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT Senang Kharisma Textile, mereka menyatakan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan karyawan didasari oleh beberapa sebab diantaranya karyawan bekerja semata hanya untuk mendapatkan penghasilan, tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan membutuhkan proses yang panjang dalam penggunaannya, penyediaan alat pelindung diri (APD) untuk telinga yang jumlahnya terbatas membuat sebagian besar karyawan tidak menggunakannya, penyampaian informasi dari rekan kerja ataupun pimpinan yang kurang dipahami oleh karyawan, kurangnya komunikasi antar karyawan yang berbeda *shift* dan kurangnya kenyamanan yang dirasakan dilingkungan kerja serta kurangnya kesadaran akan pentingnya mengembangkan potensi bagi karyawan dalam kinerjanya.

Ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan akan membuat kinerja yang dilakukan karyawan terasa menjadi suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbeban tersebut mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami kepuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya merupakan suatu aktivitas yang menyenangkan dan akan memberikan dorongan bagi karyawan

untuk bekerja dengan lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal (Tabansa, Bernhard & Lucky, 2019).

Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki oleh setiap anggota dari organisasi dan perusahaan, karena kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan dan mengembangkan produktivitas dalam rangka mendukung tercapainya tujuan dari organisasi dan perusahaan. Waluyo (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja itu merupakan pencerminan sikap positif yang berkaitan dengan penyesuaian diri pada karyawan terhadap situasi dan kondisi tempat kerja, termasuk gaji yang diterimanya, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Riyansyah & Susanto (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tindakan umum yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya, selisih antara seberapa banyak harapan yang diperoleh, banyaknya yang dipercaya, dan apa yang seharusnya diterima dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuassan kerja yang tinggi ia akan berprilaku secara positif dalam melaksanakan tugas yang diterima, sebaliknya karyawan yang tidak puas atas kinerjanya ia akan memperlihatkan prilaku yang negatif.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan dari evaluasi seorang karyawan terkait perasaanya tentang pengalamannya dilingkungan kerja ketika memainkan peran utama dalam memenuhi harapan yang ingin dicapai oleh karyawan itu sendiri dan organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu (jika bukan satu-satunya) prasyarat dalam mencapai tujuan dari organisasi dan meningkatkan kebahagiaan karyawan. Ketika seorang karyawan tidak memiliki kepuasan kerja

maka tidak bisa bahagia atau termotivasi dalam mengembangkan tujuan organisasi (Yurcu & Zeki, 2017). Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kepuasan cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu karyawan lain, kinerja yang dihasilkan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka serta karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas yang diberikan. Sebaliknya ketika karyawan tidak merasa puas akan cenderung berperilaku tidak maksimal terhadap pekerjaannya tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik jarang meluangkan waktu dalam membantu rekan kerja dan jarang berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2014).

Menurut Yohana (2014) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang membuat individu (karyawan) merasa bahagia ketika menjalankan kinerjanya. Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan dalam perusahaan itu akan berdampak positif dalam produktifitas kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga harapannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja baik dari semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Aspek-aspek dari kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator didalamnya, antaraa lain sperti gaji, pekerjaan yang diterima, kesesmpatan promosi, supervisi dari atasan atau organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja

Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : Faktor pada diri karyawan dan faktor pekerjan. Faktor diri karyawan mencakup : umur, pendidikan, kecerdasan (IQ), jenis

kelamin, kecakapan khusus, kondisi fisik, pengalaman kerja, kepribadian, masa kerja, cara berpikir, sikap kerja, emosi, dan persepsi (faktor-faktor psikologis). Sedangkan faktor pekerjaan mencakup : struktur organisasi, jenis pekerjaan, kedudukan, mutu pengawasan, kesempatan promosi jabatan, hubungan kerja, pangkat (golongan), jaminan keuangan dan interaksi sosial (*human relation*).

Human relations merupakan suatu kemampuan individu dalam melakukan hubungan yang baik antar individu tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok tertentu terutama didalam dunia kerja (Rahman & Kasmiruddin, 2017). Sedangkan menurut Saputro dan Azis (2017) berpendapat bahwa *human relation* merupakan suatu hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh setiap individu, dimana individu berfungsi sebagai makhluk pribadi dan sosial, kebutuhan akan bantuan orang lain untuk berkerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan tersebut akan mempengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Nopiyanto, Hanny dan Syauqy (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *human relation* dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Putrianti (2013) juga melakukan penelitian yang sama dengan hasil analisis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *human relation* dengan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,544 dengan p=0,000 dan sumbangan efektif 29,6% terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain yang

dilakukan Wijarnarko (2011) menunjukkan hasil analisis data berdasarkan hasil korelasi sebesar 0,559 dengan p < 0,01 yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *human relation* dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *human relation* yang terdapat dilingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas diatas, selain *human relation* faktor psikologis juga termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dalam kinerjanya. Faktor-faktor psikologi atau yang biasanya biasanya dikenal dengan istilah kesejahtraan psikologis. Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) merupakan suatu kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna,bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya (Tanujaya, 2014).

Armanu dan Mandayanti (2011) dalam studinya menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dialami karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasema dan Satya (2018) yang memperlihatkan hasil analisis data dari perhitungan korelasi *product moment Pearson* antara variabel kesejahtraan psikologis dan kepuasan kerja menunjukkan rxy = 0,632

dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kesejahtraan psikologis dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, antara lain: 1) Subjek penelitian yaitu terdiri dari laki-laki dan perempuan, sedangkan banyak penelitian sebelumnya yang hanya berfokus pada salah satu subjek saja, 2) Subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja dalam bidang industri yakni karyawan PT. Senang Kharisma Textile, sedangkan kebanyakan penelitian sebelumnya mengambil subjek pada individu yang bekerja dibidang pelayanan, dan 3) Variabel-variabel yang dipakai dan saling berkaitan belum pernah diteliti sebelumnya.

Berdasarkan penjabaran uraian diatas maka muncul suatu rumusan permasalahan yakni "Apakah ada hubungan antara *human relation* dan kesejahtraan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan?". Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk menguji lebih lanjut seputar *human relation*, kesejahtraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan dengan mengambil judul penelitian "Hubungan antara *human relation* dan kesejahtraan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan".

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, bahwa tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan *human relation* dan kesejahtraan psikologis dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan
2. Untuk mengetahui hubungan *human relation* dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan
3. Untuk mengetahui hubungan kesejahtraan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif antara *human relation* dan kepuasan kerja serta antara kesejahtraan psikologis dan kepuasan kerja.
5. Untuk melihat tingkat kepuasan kerja, *human relation*, kesejahtraan psikologis yang dimiliki karyawan dilingkungan kerja

C. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti dapat memberikan suatu manfaat manfaat didalamnya, baik itu teoritis ataupun praktis :

1. Manfaat Teoritis
   a. Bagi ilmuwan psikologi, melalui penelitian ini semoga dapat memberikan suatu informasi yang dibutuhkan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi
   b. Penelitian berikutnya, dengan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan ketika melakukan penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan *human relation*, kesejahtraan psikologis, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi dan Perusahaan, melalui penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat memberikan informasi terkait *human relation*, kesejahtraan psikologis, dan kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga kedepannya perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. .

b. Bagi Karyawan, melalui penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan sedikit pemahaman dan informasi kepada karyawan bahwa akan pentingnya *human relation*, kesejahtraan psikologis, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerjanya diperusahaan.