

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebahagiaan karyawan menurut (Keser, 2016) adalah pola pemikiran khusus yang membantu seseorang untuk bekerja secara maksimal dan memaksimalkan potensi yang ada. Kebahagiaan biasanya didefinisikan oleh bagaimana orang mengalami dan mengevaluasi kehidupan mereka secara keseluruhan. Karena sebagian besar orang menghabiskan sebagian besar hidupnya di tempat kerja, sangat penting untuk mendapatkan pemahaman yang solid tentang peran kerja dan tempat kerja dalam membentuk kebahagiaan bagi individu (Neve & Ward, 2017).

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh (Fisher, 2010) bahwa seseorang merasakan kebahagiaan disaat dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan dari pada dengan hasil yang standart. Karyawan yang merasakan kebahagiaan saat berada di tempat kerja dikarenakan memiliki performa kerja yang baik dapat dilihat dari rasa nyaman pada lingkungan, kepuasan pelanggan, disiplin masuk kerja, dan hasil kerja yang telah dikerjakan. Hal tersebut juga sejalan dengan apa yang dikatakan (Pryce & Jones, 2014) bahwa produktivitas karyawan meningkat berasal dari hubungan kebahagiaan yang stabil dan kuat bukan hanya dengan tersenyum dan berpikir positif. Namun kebahagiaan sebagai jalan menuju pencapaian kinerja yang maksimal dengan bekerja sesuai potensi yang dimiliki serta menyadari kebahagiaan yang ada pada diri sendiri dan rekan kerja yang dapat menunjang kinerja.

Kebahagiaan akan memberikan dampak positif bagi organisasi antara lain para pekerja akan merasakan kenyamanan ketika bekerja sehingga kinerja akan maksimal dan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja (Vallina & Alegre, 2018). Karyawan yang bahagia akan mendatangkan keuntungan untuk diri sendiri karena bekerja dengan kemampuan yang berkualitas sehingga memiliki penghasilan yang tinggi dan perusahaan pun akan merasakan dampak positif melalui produktivitas yang meningkat.

Kebahagiaan dapat dipengaruhi adanya budaya organisasi yang diciptakan dari pimpinan, gaya komunikasi, dan rekan kerja sehingga perasaan bahagia akan muncul pada karyawan ketika bekerja (Pryce & Jones, 2014). Menurut (Sousa, 2015) mengatakan terkait kebahagiaan yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Budaya organisasi dan kebahagiaan memiliki dampak secara langsung ketika melakukan pekerjaan karena saling berhubungan antara lingkungan, nilai budaya, dan karyawan. Karyawan mengelola lingkungan kerja setiap hari untuk mencapai kebahagiaan melalui perasaan senang ketika bekerja akan menurunkan karyawan yang ingin menarik diri dari tempat kerja.

Menurut (Yuwono, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi yang ada tidak memberikan pengaruh positif terhadap kebahagiaan karyawan jika pemimpin memberikan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan, pemimpin yang kurang memikirkan perkembangan karir karyawan, dan pemimpin yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan membuat karyawan tidak puas dengan budaya organisasi yang telah diterapkan sehingga membuat

karyawan tidak bahagia ketika bekerja pada suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki konsep yang sama dengan budaya perusahaan dalam tujuan yang diterapkan pada setiap perusahaan (Ndraha, 2003). Budaya perusahaan dapat dibangun mulai dari karakteristik dengan cara menciptakan kebahagiaan melalui pimpinan yang menerapkan hubungan kerja antara lain saling menghargai dan menghormati antara pimpinan maupun dengan rekan kerja di perusahaan (Pryce & Jones, 2014).

Budaya organisasi bertumpuan pada anggota organisasi dengan berpedoman pada sistem yang dijalankan supaya dapat dibedakan budaya organisasi setiap perusahaan. Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011) bahwa budaya organisasi adalah sebuah nilai, norma, moral, kepercayaan, dan aturan yang telah ada untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pada setiap organisasi yang digunakan sebagai dasar pemikiran dan perilaku. Suatu organisasi dapat mengembangkan budaya karena telah lama berdiri sehingga lebih berpengalaman dalam memperbaiki pola organisasi maupun dalam meraih kesuksesan.

Menurut (Widyaswari *et al.*, 2016) bahwa budaya dalam perusahaan harus berperan efektif untuk seluruh elemen yang ada dalam perusahaan dengan tujuan karyawan dapat menjaga kerjasama ketika berkerja sehingga akan mengurangi permasalahan yang muncul dalam perubahan dinamis pada lingkungan perusahaan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan (Markos & Sridevi, 2010) bahwa budaya perusahaan perlu dibangun melalui strategi tertentu agar tercipta kebahagiaan karyawan yang dilakukan oleh para manajer dengan mempromosikan budaya organisasi yang kuat didalam perusahaan. Budaya

organisasi yang sudah terbentuk dengan kuat akan menimbulkan hubungan antara karyawan dan pimpinan dengan nilai organisasi yang telah disepakati oleh seluruh karyawan untuk saling kerjasama dalam menghargai pendapat dari semua pihak sehingga rasa persatuan, kebahagiaan, dan komitmen organisasi dapat dijaga (Robbins, 2006).

Lingkungan perusahaan yang tidak kondusif serta tidak adanya keterbukaan dari perusahaan dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja. Beberapa karyawan menyatakan bahwa ketidaknyamanan dalam bekerja ditimbulkan karena karyawan takut jika kinerja mereka melampaui peran mereka saat ini. Tanggung jawab yang terlalu tinggi menimbulkan stress bagi karyawan. Faktor lain yang membuat karyawan merasa bahagia atas pekerjaannya adalah dengan rekan kerja serta reputasi perusahaan dengan hubungan baik yang dibangun antar rekan kerja. Maka akan meringankan beban kerja satu sama lain sehingga hubungan tersebut akan membuat nyaman karyawan.

Dalam melakukan setiap kegiatannya sebuah organisasi, ataupun perusahaan selalu berpedoman pada budaya perusahaan. Karena budaya perusahaan tersebut memiliki manfaat antara lain sebagai identitas suatu kelompok, komunitas, dan perorangan sudah bisa diketahui identitasnya hanya dari sudut budayanya.

Setiap orang dapat memiliki kebahagiaan dalam hidup jika berusaha untuk mencapai apa yang diinginkan. Kebahagiaan kerja dapat memberikan efek positif pada tingkat individu dan organisasi. Menurut (Fauziah, 2014), terdapat empat ciri individu yang memiliki kebahagiaan di dalam hidup, yaitu :

1. Menghargai diri sendiri yaitu seseorang lebih suka terhadap diri sendiri karena mereka mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Optimis yaitu individu yang berbuat baik dalam segala hal dan tidak membuang kesempatan yang ada akan berdampak positif bagi individu itu sendiri.
3. Terbuka yaitu memiliki sifat *extrovert* akan mudah untuk bersosialisasi dalam kehidupan keseharian dengan orang lain yang menjadi sumber dari rasa bahagia.
4. Mampu mengendalikan diri yaitu kebahagiaan lebih dapat dirasakan ketika individu cenderung mempunyai manajemen dalam hidup sehingga mampu mengendalikan diri.

Begitu pula individu yang tidak bahagia dalam hidup, merasakan sebaliknya dari ciri-ciri kebahagiaan diatas.

Dari hasil survei (Wijayanto, 2017) dengan melakukan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan ternyata ada perasaan tenang, nyaman, dan bahagia dalam bekerja karena harapan dan persepsi kepada lingkungan kerja positif, walaupun penghasilan yang didapatkan masih belum sesuai keinginan.

Sementara itu, fenomena yang menarik juga disampaikan oleh (Wijayanto, 2012) yang menyatakan fakta di lapangan bahwa banyak karyawan melihat pekerjaan hanya sebagai setumpuk tugas dan kewajiban bukan sebagai sesuatu yang mencerahkan apalagi membahagiakan, dialami oleh sebagian besar

perusahaan saat ini menjadi penyebab kenapa mereka tidak dapat mengeluarkan *passion* dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal.

Hal ini didukung oleh penelitian (Wijayanto, 2012) yang menyatakan bahwa kebahagiaan mempunyai kontribusi yang positif terhadap kesuksesan seseorang di tempat kerja.

Harapan yang diinginkan yaitu kebahagiaan karyawan meningkat, sedangkan kenyataan yang ada yaitu kebahagiaan karyawan rendah. Pada PT. Aneka Karya Unggul kebahagiaan karyawan rendah dapat dilihat dari kurang semangatnya karyawan dalam bekerja sehingga target kerja tidak tercapai, seringnya karyawan yang absen tanpa ijin kepada pimpinan, kurang disiplin ketika waktu masuk kerja baik pimpinan maupun bawahan. Hal tersebut terjadi karena peraturan yang kurang tegas sehingga karyawan tidak patuh terhadap peraturan yang telah dibuat oleh pimpinan.

Secara umum kondisi lingkungan perusahaan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan di tempat kerja. Selain itu hubungan baik dengan rekan kerja akan menciptakan rasa bahagia yang meringankan ketika bekerja. Pada saat bekerja berpedoman pada budaya perusahaan yang ada karena sebagai identitas suatu kelompok, komunitas, dan perorangan sudah bisa diketahui identitasnya hanya dari sudut budaya. Indikator kebahagiaan karyawan dapat dilihat melalui ciri-ciri kebahagiaan yaitu menghargai diri sendiri, optimis, terbuka, dan mampu mengendalikan diri. Fakta di lapangan bahwa banyak karyawan melihat pekerjaan hanya sebagai setumpuk tugas dan kewajiban bukan sebagai sesuatu yang mencerahkan apalagi membahagiakan sehingga membuat kinerja karyawan belum

optimal. Kenyataan yang ada bahwa kebahagiaan karyawan rendah, dapat dilihat dari kurang semangatnya karyawan dalam bekerja sehingga target kerja tidak tercapai, seringnya karyawan yang absen tanpa ijin kepada pimpinan, dan kurang disiplin ketika waktu masuk kerja baik pimpinan maupun bawahan yang disebabkan peraturan yang kurang tegas karyawan tidak patuh terhadap peraturan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Karyawan yang bahagia juga akan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan karyawan yang memiliki intensitas kebahagiaan yang tinggi maka menjadi hal terpenting bagi organisasi. Terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun untuk memperoleh kebahagiaan yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Hal inilah membuat peneliti menjadi tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kebahagiaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

2. Untuk mengetahui kuatnya budaya organisasi karyawan di tempat kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja.
4. Untuk mengetahui peran atau sumbangan efektif budaya organisasi terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat :

a. Pada pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi pimpinan tentang gambaran budaya organisasi terhadap kebahagiaan yang dirasakan karyawan dan memberikan gambaran mengenai tingkat kuatnya budaya organisasi dalam perusahaan tersebut dan tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut.

b. Pada penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan data empirik dari budaya organisasi dan kebahagiaan yang dirasakan karyawan sehingga penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Menguji teori atau memberikan bukti empiris tentang budaya organisasi dan kebahagiaan pada diri karyawan dalam organisasi.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya temuan di dalam ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai budaya organisasi dan kebahagiaan.
- c. Hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk dijadikan bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kebahagiaan.