

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hasibuan (dalam Mufarrikah, 2020) menyebutkan sumber daya manusia adalah segenap aktivitas yang bersangkutan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Pekerjaan yang dilakukan menjadi suatu hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Keterikatan kerja akan terbentuk apabila ada hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting dalam kegiatan perusahaan, salah satu hal yang membuat suatu perusahaan atau instansi dapat berhasil adalah kinerja dari para karyawannya dalam berbagai bidang (Qustolani, 2017).

Sumber daya manusia merupakan bagian penting agar instansi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Okoye dan Ezejiolor (dalam Mufarrikah, 2020) menyebutkan keberhasilan berkembangnya organisasi disebabkan oleh faktor manusianya, hal ini disebabkan karena manusia adalah roda penggerak jalannya organisasi. Tentu hal tersebut bersifat positif sebagaimana karyawan akan merasa antusias ketika melakukan pekerjaan serta adanya rasa keterikatan diri pada pekerjaan dan perusahaan yang ditempati. Kebahagiaan juga menjadi motivasi dalam diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja Jones (2010) menjelaskan bahwa *happiness at work* adalah pola pikir individu untuk mengoptimalkan kinerja serta menggapai potensinya serta menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaannya, karyawan cenderung akan

lebih cepat mendapat promosi jabatan, lebih kreatif, lebih cepat menggapai tujuan, bisa berhubungan baik dengan atasan dan teman lainnya, serta teman lainnya, serta lebih sukses.

Berdasarkan hasil survei *Accenture Research Institute* pada tahun 2014 dari 30 negara menyebutkan bahwa pekerja Indonesia adalah yang paling tidak bahagia dan yang menikmati pekerjaannya hanya 18 persen. Kemudian, dilansir dari situs CNN Indonesia, pekerja Indonesia yang tidak bahagia itu sebanyak 33 persen. Data ini diperoleh dari hasil survei *Jobstreet.com* tentang kebahagiaan di tempat kerja selama dua bulan. Hasil survey yang dilakukan oleh *jobstreet.com* di Indonesia memberikan sebuah pengetahuan bahwa pekerja Indonesia yang tidak bahagia dengan pekerjaannya memilih untuk mencari pekerjaan baru di luar negeri.

Selanjutnya pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardiana (2018) karyawan generasi Y mementingkan *happiness at work* karena sesuai dengan karakteristik generasi Y. Menurut Tapscott (dalam Wardiana, 2018) generasi Y lahir pada tahun 1977-1997 yang mana generasi Y berusia 21-41 tahun. Karakteristik generasi Y adalah menginginkan kebebasan, beradaptasi dengan cara tersendiri, kritis, senang berkumpul, menginginkan bekerja seperti tempat bermain, memiliki pola komunikasi cepat, dan senang berinovasi.

Hasil analisis data penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardiana (2018) mengenai kategorisasi variabel *happiness at work*, mayoritas subjek berada pada kategorisasi tinggi yaitu sebesar 69,9%. Karyawan yang merasakan *happiness at work* dapat mengelola emosi dengan baik, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alnidawy (dalam Wardiana, 2018) yang menyatakan bahwa

karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja adalah salah satu indikasi *happiness at work*. Selain mampu mengelola emosi dengan baik, karyawan yang merasakan *happiness at work* akan merasa lebih terikat dengan pekerjaan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hempfling (dalam wardiana, 2018) yang menyatakan bahwa *engagement* mengarah kepada kebahagiaan.

Menurut Jones (2010) *happiness at work* terdiri dari lima aspek dalam *happiness at work* yang dikenal dengan 5Cs, yaitu *Contribution, Conviction, Culture, Commitment, dan Confidence*. *Contribution*, yaitu usaha yang dilakukan individu dan persepsi tentang usahanya tersebut. *Conviction* yaitu merupakan motivasi yang dimiliki oleh individu dalam keadaan bekerja. *Culture* merupakan lingkungan dimana individu melakukan pekerjaannya. *Commitment* berkaitan dengan mencintai pekerjaan yang kemudian akan menjadi energi dan motivasi di tempat kerja, dan *Confidence* adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap dirinya dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan pada tanggal 14 November 2023 terhadap lima orang pegawai kerja pada bagian umum kepegawaian di bawah kepemimpinan sekretaris yang bertugas sebagai humas penghubung pembantu dan penyebar informasi seluruh kegiatan perbidang dan pelayanan di Dinas Perhubungan Sumatera Barat bahwa *happiness at work* pada pegawai terbilang rendah. Hal ini dilihat dari hasil wawancara yang menyoroti aspek pertama, kedua dan keempat. Disini terlihat bahwa usaha yang dilakukan individu dan persepsi tentang usahanya tersebut yang mana pegawai menyebutkan

tidak mendapatkan *reward* secara cepat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan benar. Hasil wawancara juga didapatkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh individu dalam keadaan bekerja yang mana sekretaris Dinas perhubungan menyebutkan bahwa kinerja pegawai dan sub bagian menilai cenderung memiliki motivasi untuk bekerja yang rendah, selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam melakukan dan antusias dalam melakukan pekerjaan dalam kesehariannya sehingga hasil pekerjaan kurang memuaskan dan pegawai tidak berkonsentrasi secara total dalam melakukan pekerjaan ditandai banyaknya pegawai yang juga melakukan aktifitas lain disaat bekerja.

Hasil wawancara juga menunjukkan *commitment* yang berkaitan dengan mencintai pekerjaan menjadi energi dan motivasi di tempat kerja menyebutkan bahwa masih banyak pegawai yang mengeluhkan vasilitas ruang penggabungan bagian staf yang tidak memadai yang menyebabkan pegawai merasa tidak betah berlama-lama berada di ruangan tempat bekerja. Pegawai juga sering terlambat akibat kurangnya kedisiplinan, dan menyebabkan pemotongan kinerja atau tunjangan berdasarkan kehadiran pegawai.

Happiness at work memainkan peran yang sangat penting bagi organisasi agar terciptanya motivasi dan memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi. Konsep *happiness at work* sebagai perilaku yang bisa membantu individu dalam meningkatkan performa kerja serta menggapai kemampuan diri yang optimal dengan cara menyadari akan adanya kesulitan serta kemudahan dalam bekerja baik secara individu ataupun bersama-sama. Selain itu peluang untuk didengarkan, mendapat *feedback* positif, serta dihormati oleh atasan, dan dihargai oleh rekan

kerja bisa memberikan akibat besar untuk *happiness at work* karyawan (Jones, 2010)

Kebahagiaan dalam bekerja atau rasa bahagia ketika berada di lokasi bekerja adalah rasa yang membangun yang dipunyai seseorang pada setiap bekerja, hal ini dikarenakan setiap orang memahami, memberikan pengaruh serta melakukan pengelolaan terhadap dunia kerja dan membuat bisa mengoptimalkan hasil kerja serta memberi perasaan puas untuk diri pribadinya ketika melakukan pekerjaan. Perasaan yang bahagia ketika berada di lokasi bekerja merupakan perasaan antusias terhadap apa yang harus dikerjakan, bersemangat untuk memulai hari dengan bekerja, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja. (Jones, 2010)

Hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan dapat terlihat bahwa dampak negatif yang terjadi jika tidak ada *happiness at work* pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat adalah Pegawai merasa kesejahteraan yang masih rendah dan kegiatan kerja yg sulit untuk di pertahankan akibat kurangnya perhatian pada bagian pemerintahan. Pegawai merasa kurang dianggap dan merasa dirangkul satu sama lain pada sub bagian tertentu. Pegawai juga merasakan bahwa pemimpin tidak peduli terhadap pegawai yang menyebabkan kebahagiaan yang dirasakan pegawai tidak memuaskan. Tunjangan yang turun akibat kelalaian atau aktifitas yang di luar pekerjaan serta konfirmasi sosialisasi sistem kekeluargaan yang masih kurang juga menjadi penyebab pegawai kurang fokus dalam bekerja dan lebih sering menyendiri dengan tugas masing-masing. Dari hasil wawancara juga menunjukkan beberapa orang pegawai memberikan keterangan bahwa

pimpinan hanya mengobrol dengan pegawai yang dirasa cukup menguntungkan dan yang dikenal saja sehingga pegawai yang lain merasa hal tersebut kurang adil terkait perhatian dan dorongan yang diberikan. Kemudian, ada beberapa orang pegawai juga mengatakan ada juga merasa kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang aktivitas dalam pekerjaan mereka sehingga membuat antusias pegawai dalam bekerja menurun.

Menurut Jones (2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *happiness at work* yaitu *contribution, conviction, culture, commitment*, dan *confidence*. Salah satu aspek *perceived organizational support*, yaitu *contribution* adalah dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi karyawan, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawannya dan memenuhi kebutuhan karyawan. Keberadaan dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya Rhoades dkk (dalam Rosyiana, 2019).

Perceived organizational support adalah keyakinan, pandangan atau penilaian karyawan tentang dukungan yang diberikan organisasi dalam memenuhi kesejahteraan karyawan atas kontribusi karyawan. Menurut Eisenberger (dalam Rosyiana, 2019) menyatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan pembentukan yang didukung oleh kecenderungan karyawan yang menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti manusia. Menurut Rhoades dkk (dalam Rosyiana, 2019) *perceived organizational support* dapat memperkuat pengharapan karyawan bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan

material untuk berhubungan dengan stress di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu memenuhi kebutuhan terhadap dukungan emosional.

Perceived organizational support menurut Eisenberger dkk (dalam Rosyiana, 2019) merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi. Dukungan organisasi ini pada dasarnya merupakan sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan. Bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi. Dan karyawan tentunya tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Rhoades dan Eisenberger (dalam Rosyiana, 2019) menyatakan bahwa aspek-aspek *perceived organizational support* terdiri dari tiga aspek, yaitu keadilan, *reward* organisasi dan kondisi kerja, dan dukungan atasan. Keadilan yaitu *procedural* yang digunakan sebagai cara untuk menentukan pembagian yang merata terhadap sumber daya para karyawan. Terdapat dua macam keadilan struktural dan keadilan sosial. *Reward* organisasi dan kondisi kerja merupakan segala macam bentuk penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan, yaitu gaji, promosi, program pengembangan karyawan, keamanan kerja, otonomi, stress kerja dan ukuran organisasi. Terakhir dukungan atasan merupakan pandangan umum pada karyawan terhadap peran atasan yang melibatkan atasan menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai *perceived organizational support* dan *happines at work* juga pernah dilakukan oleh Dana Bestari, dan Prasetyo (2018) yang berjudul keterkaitan *perceived organizational support dan happines at work* pada karyawan generasi milenial PT. Telekomunikasi selular Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support dan happines at work*. Selanjutnya penelitian mengenai *perceived organizational support dan happines at work* juga pernah dilakukan oleh Effendi dan Mulyawan (2023) yang berjudul pengaruh efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan persepsi dukungan organisasi sebagai pemoderasi pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Berdasarkan data dan penelitian diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dan *happiness at work* pada Karyawan di Dinas Perhubungan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada sampel penelitian, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik meneliti tentang hubungan antara *perceived organizational support* dan *happiness at work* pada karyawan. Rumusan masalahnya sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara *percieved organizational support dan happiness at work* pada Karyawan Dinas Perhubungan Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *percieved organizational support* dengan *work engagement* pada Karyawan Dinas Perhubungan Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memperoleh manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai *perceived organizational support* dan *happiness at work* dalam pengembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Dapat menambah wawasan dan meingkatkan sikap yang positif ketika bekerja sehingga merasakan kepuasan disaat bekerja dan meningkatkan rasa kepercayaan kepada perusahaan.

b. Bagi Organisasi

Dapat menjadikan hasil penelitian sebagai bahan evaluasi kebijakan atau peraturan tentang keterikatan kerja dan kesejahteraan karyawan yang diterapkan di perusahaan.

c. Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, khususnya mengenai hubungan *percieved organizational support* dan *happiness at work*, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian yang akan dilakukan.