

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang memiliki banyak wilayah. Pada beberapa wilayah tersebut banyak berdirinya perusahaan – perusahaan yang dikelola, baik itu dikelola oleh pemerintah atau non pemerintah (swasta). Perusahaan di Indonesia sendiri dapat dikelompokkan sesuai dengan bidang perusahaannya, salah satunya yaitu perusahaan dibidang penerbitan dan percetakan buku. Dalam suatu perusahaan pastinya terdapat sumber daya manusia yang menjadi aset penting dalam perusahaan, karena menjadi roda penggerak pembangunan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi salah satu pelaku utama dalam menggerakkan perencanaan, pembuatan sistem, pelaksana sistem dan pencapaian tujuan organisasi. Upaya dalam mencapai keberhasilan pada suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan perusahaan bergantung pada pengelolaan sumber dayanya. Menurut Bangun (2012) mengatakan bahwa suatu perusahaan mampu beroperasi dengan efektif jika sumber daya manusia mampu dalam mengembangkan keahlian dan kompetensi yang dimiliki.

Peran karyawan dalam menjamin berjalannya suatu organisasi, menjadikan perilaku kerja karyawan sebagai hal yang penting. Tentunya perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan mereka agar mereka dapat bekerja dengan baik dan

benar. Salah satu agar karyawan selalu bekerja dengan baik yaitu dengan mengetahui kebahagiaan atau kesejahteraan subjektif mereka. Dalam penelitian yang dilakukan Wright et al. (2007) mengatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki perasaan bahagia akan lebih dapat menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, hal ini membuat produktivitas kerja karyawan meningkat. Oleh karena itu memperhatikan kebahagiaan karyawan sangatlah bermanfaat bagi perusahaan. Setiap individu memiliki kebahagiaan yang berbeda tergantung pada pemaknaan dan pemahaman kebahagiaan (Lukman, dalam Herbayanti, 2009). Diener (2000) mengatakan bahwa kebahagiaan bagian dari *subjective well-being* atau dalam Bahasa Indonesia disebut dengan kesejahteraan subjektif.

Konsep kesejahteraan seseorang belum tentu sama dengan konsep kesejahteraan orang lain. Maddux (2019) yang mengatakan kesejahteraan subjektif adalah konstruksi psikologi yang tidak peduli dengan apa yang dimiliki orang atau yang terjadi pada mereka, tetapi dengan bagaimana mereka memikirkan dan merasakan tentang apa yang mereka miliki dan apa yang terjadi pada mereka. Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) menurut Tov & Diener (2013) merupakan evaluasi kognitif dan afektif seseorang dalam menilai konsep kehidupan, meliputi kepuasan hidup, rasa aman dan nyaman, serta kebahagiaan. Ketika seseorang mengalami kesejahteraan subjektif yang tinggi maka mereka akan merasa puas terhadap keadaan hidupnya dan akan merasakan berbagai emosi positif sehingga jarang mendapatkan emosi negatif.

Kesejahteraan subjektif juga didefinisikan oleh Veenhoven (2005) yang mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai derajat penilaian individu secara

keseluruhan terhadap kualitas hidupnya. Menurut Dash & Amato (dalam Utami, 2015) mengatakan kesejahteraan subjektif merupakan atribut psikologi yang stabil dan mampu membuat individu merefleksikan tingkat kehidupan yang positif. Menurut Diener & Ryan (2009) Kesejahteraan subjektif ini dapat digunakan individu dalam menggambar kualitas hidup berdasarkan evaluasi kehidupannya. Evaluasi tersebut dapat dilihat dari afek positif dan negatif, seperti menilai kepuasan hidup, reaksi perasaan senang atau sedih, serta kepuasan terhadap kehidupan sosial, kesehatan lingkungan kerja dan domain lainnya. Terdapat dua aspek kesejahteraan subjektif menurut Diener et al., (2016) yaitu aspek kognitif, dimana afek kognitif merupakan evaluasi dari kepuasan hidup secara menyeluruh serta kepuasan secara domain dan aspek afektif merupakan representasi *mood* dan emosi positif terhadap peristiwa hidup yang berjalan sesuai keinginan yang ditandai dengan tingginya afek positif dan rendahnya afek negatif.

Kesejahteraan memiliki peran penting untuk membentuk individu berkembang, oleh sebab itu kesejahteraan subjektif harus dimiliki oleh semua karyawan swasta tidak terkecuali karyawan yang bekerja di CV. Andi Offset Yogyakarta. CV. Andi Offset Yogyakarta merupakan kantor pusat perusahaan dimana terdapat 34 cabang di beberapa wilayah Indonesia. CV. Andi offset adalah perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan dan percetakan buku yang bersifat akademik maupun non akademik. Kantor pusat yang berada di Yogyakarta memiliki karyawan sejumlah 825 orang, dimana terdapat bagian seperti marketing online, marketing offline, marketing kampus, marketing buku, marketing sekolah, marketing jasa cetak, produksi, admin, penerbit, keuangan, IT, gudang dll.

Pada CV. Andi Offset tentunya memiliki visi dan misi dalam mengelola perusahaannya. Visi dan misi inilah yang akan menjadi pedoman dalam mengelola perusahaan. Visinya yaitu berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat dan berbagai lembaga kemasyarakatan, seperti perguruan tinggi, instansi perbankan, rumah sakit khususnya di daerah Yogyakarta, lalu mendukung program pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia, dengan menerbitkan buku – buku ilmiah, dan memberikan kesempatan kerja pada masyarakat sekitar, sehingga dapat mengurangi pengangguran. Sedangkan misi CV. Andi Offset yaitu mendapatkan laba perusahaan yang layak bagi pemilik perusahaan dan yang layak juga bagi semua karyawan guna menunjang keberlangsungan hidup bersama. Semua karyawan CV. Andi Offset diharapkan memiliki kesejahteraan subjektif yang positif karena jika karyawan mendapatkan afektif yang negatif maka akan berdampak pada kualitas kerja karyawan. Menurut Seligman Martin E. P., (2002) individu yang memiliki kesejahteraan yang positif di tempat kerja maka akan cenderung lebih setia, kreatif, lebih produktif dan memberikan kepuasan pelanggan yang baik daripada individu yang memiliki kesejahteraan yang negatif di tempat kerja.

Namun pada kenyataannya karyawan yang bekerja di CV. Andi Offset Yogyakarta belum merasakan kesejahteraan subjektif. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil wawancara bersama subjek beinisial IT yang bekerja di bidang marketing online, mengungkapkan jika kesejahteraan menurutnya ketika suasana lingkungan kerjanya nyaman, kerja sama tim yang bagus, memiliki komunikasi dua arah dengan atasan dan memiliki jenjang karir dalam perusahaan, tetapi ia merasa

jika di CV. Andi Offset belum memenuhi kesejahteraannya dikarenakan ia sering mengalami miss komunikasi yang terkadang membuat ia kesal dan selama 4 tahun lebih ia tidak dipindahkan di bidang lain yang membuat ia bosan, sehingga menurutnya jenjang karir yang susah didapat yang membuat ia tidak dapat mengembangkan keterampilan dan kinerja maksimalnya. Hal serupa juga dikatakan oleh subjek berinisial GA yang bekerja di bagian administrasi online, ia juga mengungkapkan jika kesejahteraan menurutnya saat memiliki hubungan antar karyawan yang saling mendukung, memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun komunikasi mengenai pekerjaan dan dapat menyelesaikan semua pekerjaan tanpa mengeluh. Pada kenyataannya ia merasa kurang sejahterah dikarenakan komunikasi mengenai SOP dalam bekerja kurang jelas sehingga mempengaruhi proses pekerjaannya yang membuat ia sering mengeluh mengenai pekerjaannya dan membuat ia kurang nyaman bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat jika karyawan mendapatkan afek negatif yang lebih besar dikarenakan sering merasakan kesal, bosan dan kurang nyaman. Karyawan semestinya tidak banyak mendapatkan afek yang negatif dalam bekerja agar kesejahteraan subjektif terpenuhi. Menurut Diener et al (2004) terdapat 4 faktor kesejahteraan subjektif yaitu faktor kepribadian, adaptasi, hubungan sosial, dan budaya. Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa faktor yang menyebabkan karyawan kurang merasakan kesejahteraan subjektif lebih merujuk pada budaya organisasi. Hasil wawancara tersebut berkaitan dengan pernyataan McShane dan Glinov (dalam Hadafi, 2018) bahwa dimensi budaya organisasi adalah dimensi hubungan dimana budaya ini mempertimbangkan komunikasi

terbuka, keadilan, kerja tim, dan pembagian bagian-bagian penting dalam kehidupan organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Ariyanto, 2019) yang mengatakan jika terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap subjective well-being dengan besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap subjective well-being adalah sebesar 75,86%.

Budaya organisasi yang positif tentunya akan memberikan pengaruh positif kepada perusahaan atau karyawan sehingga mampu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih besar. Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan serta mempersatukan anggota-anggota organisasi (Schein, dalam Sari 2013). Sashkin & Rosenbach (2013) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai nilai dan kepercayaan yang saling dibagikan di antara anggota organisasi tertentu. Selain pengertian di atas Robbins & Judge (2008) memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya organisasi berbeda dengan peraturan, peraturan dibuat untuk mengikat dan memaksa serta memberi sanksi bagi setiap pelanggarnya, sedangkan budaya organisasi tidak dapat dipaksakan. Jika ada yang melanggar budaya organisasi, maka hukuman yang ada akan bersifat psikis karena pelanggarnya berkemungkinan menjadi bahan pembicaraan atau tidak disukai oleh rekan kerjanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi seharusnya tidak memberikan afek negatif pada karyawan. Budaya organisasi yang positif tentunya

akan memberikan persepsi yang positif kepada karyawan, sehingga kesejahteraan subjektif karyawan juga positif.

Perusahaan harus memperhatikan persepsi karyawan mengenai budaya organisasi agar karyawannya juga lebih mendapatkan afek atau emosi yang positif, jika karyawan lebih mendapatkan afek yang positif maka akan memiliki motivasi yang tinggi, bertanggung jawab serta memiliki komitmen terhadap perusahaan. Selain hal tersebut karyawan juga akan mendedikasikan dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kesejahteraan subjektif karyawan menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh CV. Andi Offset Yogyakarta agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih maksimal dan berpengaruh pada penilaian baik oleh pelanggan. Dengan demikian budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif karyawan menjadi harmonis karena kurangnya afek negatif yang didapat karyawan. Penilaian yang positif akan diberikan pelanggan untuk produk dan pelayanan yang baik, namun sebaliknya penilaian pelanggan juga bisa negatif jika produk dan pelayanan yang diberikan karyawan buruk. Oleh sebab itu jika karyawan lebih mendapatkan afek negatif dari budaya organisasi maka karyawan akan menjadi jenuh, kinerja buruk, dan menjadikan pekerjaan sebagai beban.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi atau pandangan karyawan dalam memandang peristiwa di kehidupannya dengan kesejahteraan, kepuasan hidup, dan kebahagiaan dalam menjalani pekerjaannya. Budaya organisasi adalah bagaimana seseorang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap

nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Hingga saat ini masih sedikit penelitian yang menghubungkan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif secara langsung, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Sehingga rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi dan pada bidang keilmuan lain, khususnya pada psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini adalah CV. Andi Offset Yogyakarta dapat mengaplikasikan hasil dari penelitian hubungan Antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan membantu CV. Andi Offset Yogyakarta dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan terkait dengan budaya organisasi.