

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kebutuhan pokok sebagian manusia adalah bekerja, sehingga bekerja tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari (Lestiani, 2016). Menurut Oetami (2011) bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan masa dewasa yang harus dipenuhi. Seorang individu bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Pekerjaan merupakan isyarat bahwa individu dihargai, dibutuhkan orang lain dan menyakinkan bahwa individu mampu melakukan sesuatu sehingga pekerjaan memberikan makna lain pada kehidupan individu bukan hanya alat untuk mendapatkan uang.

Menurut Goel dan Singh (dalam Lestiani, 2016) bekerja adalah suatu kewajiban bagi seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Ketika perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan maka perusahaan membutuhkan kualitas manajemen dan sumber daya manusia yang baik. Alwi (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dipandang sebagai kunci menuju keberhasilan, yang terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan adalah keunggulan kompetitif karyawan sebagai *human capital*, bukan hanya faktor-faktor keunggulan yang bersifat *economic values* seperti kekuatan aktiva tetap dan modal kerja.

Pada sebuah perusahaan dalam mencapai keberhasilan apapun seperti meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan harus melibatkan karyawan

(Robbins & Judge, 2008). Seorang karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan harapan aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik, terpenuhi kebutuhan ekonomi dan terwujudnya kebutuhan sosial dengan lingkungan sekitar. Tetapi selain itu dalam perjalanan hidup karyawan pasti mencari dan menginginkan kebahagiaan (Lestiani, 2016). Sholeh (2017) menyatakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari banyak hal yang membuat manusia tidak bahagia, di antaranya tidak menggunakan barang mewah, konflik dengan teman, kegagalan bercinta, masalah dengan keluarga, dan masalah kecil lainnya. Hal yang sering menjadi masalah bagi karyawan di antaranya adalah kesulitan menjalin kerjasama dengan atasan dan rekan kerja, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitasnya, bahkan ada juga yang mengalami kebosanan di kantor karena tidak ada pekerjaan yang perlu di lakukan.

Masalah tersebut akan terasa lebih berat jika dialami oleh karyawan yang sudah menikah karena perempuan yang sudah menikah dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain sebagai karyawan dituntut untuk bekerja sesuai standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik (Akbar, 2017). Dilihat dari data indeks kebahagiaan tahun 2017 penduduk yang belum menikah memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi daripada yang sudah menikah (Sari, 2017).

Ditegaskan kembali dari hasil survei data Mintel didapatkan hasil bahwa 61% wanita bahagia menjadi lajang. Subjek survei menyatakan bahwa hidup melajang tidak selalu berarti penderitaan dan bagi wanita berada dalam sebuah

hubungan adalah kerja keras, itulah sebabnya selama melajang wanita justru lebih merasa bahagia. Profesor Emily Grundy menyatakan dalam sebuah hubungan, terutama pernikahan biasanya wanita dituntut untuk memiliki porsi tanggung jawab lebih besar dalam urusan rumah tangga. Selain harus menghabiskan lebih banyak waktu dan uang untuk menjaga penampilan di depan suami, seorang istri juga harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga, ditambah lagi menyelesaikan pertengkaran atau perdebatan dan membantu mencari nafkah. Grundy menjelaskan beberapa hasil penelitian juga menyebut wanita lajang justru lebih sering terlibat aktivitas sosial dan lebih banyak teman dibandingkan dengan wanita yang memiliki pasangan (Ariska, 2017).

Karyawan wanita yang telah menikah dan menjalani peran ganda, mengalami konflik pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone, dkk, 1994). Didukung oleh pernyataan Patani (2012) yang menyatakan bahwa tingkat kebahagiaan pada kaum perempuan perlu mendapatkan perhatian yang lebih mendalam, karena banyaknya peran yang dijalani, hal tersebut memungkinkan terjadinya berbagai konflik dan masalah pada perempuan sehingga perempuan berperan ganda rentan mengalami kondisi depresi dan gangguan mental. Kondisi tersebut tentunya akan menghalangi perempuan dalam mencapai kebahagiaan. Oleh sebab itu fokus penelitian ini pada karyawan wanita yang sudah menikah. Menurut KBBI (2011) pekerja wanita disebut dengan istilah karyawati.

Seligman (2005) menjelaskan kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu. Furnham dan Fudge (2008) menyatakan bahwa kebahagiaan merupakan bagian dari kesejahteraan, kesenangan, kepuasan hati, dan berkurangnya stres dalam hidup. Adapun aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005) ada 5 yaitu: terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimisme yang realistis, dan resiliensi.

Berdasarkan data dari *World Happiness Report*, masyarakat di Indonesia ternyata tidak terlalu bahagia. Tingkat kebahagiaan masyarakat Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2015 hingga 2018. *World Happiness Report* yang diterbitkan oleh UN SDSN (*United Nation Sustainable Development Solutions Network*) mengungkapkan adanya penurunan peringkat kebahagiaan warga Indonesia. Dari laporan tersebut pada tahun 2015, Indonesia masuk dalam peringkat 74. Namun pada tahun 2016 peringkat Indonesia menurun menjadi peringkat 79. Hingga pada tahun 2018, peringkat Indonesia semakin menurun dan mendapat peringkat 96 dari 155 negara. Dalam upaya meningkatkan angka kebahagiaan masyarakat Indonesia, pemerintah mendukung upaya peningkatan kebahagiaan dengan *Sustainable Development Goals* (SDG) Pyramid atau Kebahagiaan Piramida SDG. SDG Pyramid ini dicetuskan oleh UN SDSN dan Komisi Bisnis Pembangunan Berkelanjutan juga *United in Diversity* (CNN Indonesia, 2018).

Pada umumnya masalah ketidakbahagiaan yang terjadi pada karyawan saat berusia 21-35 tahun, didukung oleh penelitian yang dilakukan Patani yang didapatkan hasil bahwa perempuan pada rentang usia 21-29 tahun memiliki intensitas kebahagiaan yang lebih rendah dan dari hasil survei YouGov pada tahun 2017 didapatkan hasil bahwa karyawan di usia akhir 20-an dan awal 30an tahun merasa tidak bahagia dengan ritme kerja yang dijalani (Indra, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 dan 30 Mei 2018 terhadap 7 karyawan dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengacu pada aspek kebahagiaan didapatkan hasil, 5 dari 7 subjek berusaha untuk berteman baik dengan semua rekan kerja tetapi terkadang terjadi masalah seperti rasa cemburu, sering selisih paham, beda pemikiran. Dari hal-hal kecil tersebut subjek merasa tidak senang dalam lingkungan kerja dan memicu pertengkaran antara karyawan, ditambah adanya rekan kerja yang berkomentar negatif ketika telat masuk kerja dan masalah yang sering terjadi dengan keluarga adalah selisih paham. Empat dari 7 subjek menuturkan bahwa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, subjek harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan perusahaan. Sehingga subjek merasa kurang memiliki waktu luang untuk melakukan aktivitas yang menyenangkan baginya, yang kemudian membuat subjek merasa bosan dan merasa tidak bebas seperti dulu. Sebelum menjalani dua peran, subjek sering mengikuti aktivitas di luar seperti berkumpul bersama teman, mengikuti kegiatan keagamaan dan banyak menghabiskan waktu diluar. Kemudian subjek merasa semakin sibuk dan jarang mengikuti beberapa kegiatan yang disukainya. Selain itu saat sedang berkerja atau beraktivitas subjek

tidak bisa fokus sepenuhnya subjek cenderung memikirkan anak dan masalah lain sehingga membuat subjek tidak berkonsentrasi dengan apa yang sedang dilakukan, hati dan pikirannya sulit untuk turut serta dalam kegiatan yang sedang dilakukan.

Empat dari 7 subjek terkadang merasa tidak mengerti untuk apa melakukan suatu aktivitas, sulit mendapatkan apa yang diinginkan, tetapi subjek memiliki rencana untuk masa depan yang lebih baik, hanya saja subjek merasa takut gagal, merasa kegagalan selalu menghantuinya, takut terjatuh, tidak bisa untuk bangkit dan berjuang. Sehingga menghambat untuk meraih hal yang diinginkan. Subjek juga mengatakan bahwa belum merasa puas dengan apa yang didapatkan sekarang. Dari hasil wawancara juga didapatkan bahwa 6 dari 7 subjek berusaha untuk bisa menghadapi masalah yang sedang dihadapi atau peristiwa yang tidak menyenangkan dan belajar menerimanya tetapi jika masalahnya berat subjek membutuhkan waktu lama untuk bangkit dan larut dalam masalah tersebut. Saat-saat seperti itu subjek mengaku sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi terjalannya hubungan positif dengan orang lain cenderung rendah, hal tersebut tergambar dengan perilaku subjek yaitu bertengkar disebabkan hal-hal kecil yang tidak menyenangkan dan saling berkomentar negatif ketika ada yang datang terlambat. Aspek keterlibatan penuh cenderung rendah hal tersebut tergambar dengan perilaku subjek tidak mengikuti kegiatan di luar dan melakukan aktivitas yang menyenangkan karena berkurangnya waktu luang dan saat bekerja subjek sulit berkonsentrasi dengan apa yang sedang dilakukan, cenderung memikirkan

hal-hal lain. Aspek optimis yang realistis cenderung rendah ditandai dengan perilaku subjek yang kurang berjuang untuk meraih apa yang diinginkan karena adanya perasaan takut jika gagal. Aspek resiliensi cenderung rendah ditandai dengan perilaku subjek yang sulit untuk melakukan pekerjaan jika sedang ada masalah yang berat dan subjek larut dalam masalah yang sedang dialaminya. Oleh karena itu peneliti yakin bahwa salah satu masalah yang dihadapi karyawan yang sudah menikah adalah kebahagiaan karena apa yang dikatakan sesuai dengan aspek kebahagiaan yang dikemukakan oleh Seligman (2005).

Data-data yang didapatkan membuktikan bahwa tidak semua karyawan merasakan kebahagiaan. Padahal kebahagiaan adalah tujuan akhir dari segala aktivitas, segala daya upaya, segala pengumpulan, perjuangan dalam hidup dan merupakan tujuan yang universal dan kekal (Arif, 2016). Kebahagiaan merupakan tujuan hidup yang penting, karena kebahagiaan merupakan salah satu dimensi yang penting dari kehidupan emosional manusia. Selain itu, kebahagiaan dapat menghasilkan banyak manfaat bagi individu, oleh karenanya dapat membentuk kehidupan masyarakat yang lebih baik. Kebahagiaan berkaitan secara positif dengan perilaku dan atribut yang positif, seperti sosialisasi, perilaku prososial, persepsi positif terhadap diri dan orang lain, *coping*, dan kreativitas (Lyubomirsky, 2007). Argyle (2001) menjelaskan bahwa kebahagiaan menjadi penghalang stres, kehidupan yang positif mengurangi keputusasaan dan depresi, tetapi hanya jika mereka memiliki atribusi yang positif.

Ditegaskan oleh Kaswan (2018) kebahagiaan itu penting karena kebahagiaan adalah faktor yang memanjangkan usia dan meningkatkan kesehatan,

orang yang bahagia tampak lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang kurang bahagia, orang yang berbahagia tidak hanya lebih mampu menanggung rasa sakit dan melakukan langkah-langkah pencegahan masalah kesehatan dan keamanan tetapi emosi positif juga menetralkan emosi negatif dan orang yang bahagia memiliki lebih banyak teman dibandingkan dengan orang yang tidak bahagia.

Oleh karena itu, seharusnya semua orang merasakan kebahagiaan karena menurut Diener (dalam Hakim & Septarini, 2014) kebahagiaan menjadi sesuatu yang penting bagi mayoritas orang dan telah di temukan bahwa kebahagiaan telah menjadi tujuan yang sangat berharga. Hasil penelitian Prakoso dan Listiara (2017) ditemukan bahwa semakin karyawan generasi Y merasakan kebahagiaan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada generasi karyawan Y dan semakin karyawan generasi Y tidak merasakan kebahagiaan dalam bekerja, maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada generasi karyawan Y. Selain hasil penelitian peran penting kebahagiaan didukung oleh PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) bahwa sejak tanggal 20 Maret tahun 2012 ditetapkan sebagai hari kebahagiaan internasional (Elmasry, 2014).

Menurut Carr (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan, yaitu: budaya, kepribadian, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spritualitas, dan kerjasama. Budaya merupakan fenomena kolektif, maka hak kepemilikan budaya tidak berada pada individu per individu melainkan berada pada masyarakat. Upaya untuk

melestarikan eksistensi budaya dilakukan melalui pemahaman terhadap elemen-elemen pembentuk budaya seperti keyakinan, tata nilai atau adat kebiasaan (Sobirin, 2009). Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis, maupun bangsa. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya terbentuk dalam organisasi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Marliani, 2015). Namun terbentuknya budaya di dalam organisasi tidak terjadi seketika melainkan melalui proses panjang yang salah satu sumber pembentuknya adalah budaya masyarakat, baik budaya etnik, budaya nasional, dan budaya-budaya lainnya. Budaya-budaya ini secara gradual dibawa masuk baik oleh para pendiri organisasi, para pengelola maupun anggota organisasi lainnya (Sobirin, 2009). Dijelaskan lebih lanjut oleh Sobirin (2009) setelah terjadi proses kristalisasi dan internalisasi di dalam organisasi, budaya masyarakat yang pada mulanya di luar jangkauan organisasai pada akhirnya menjadi bagian formal dalam organisasi.

Menurut Munandar (2014) dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang tercermin dari perilaku anggotanya, para karyawan, kebijakan-kebijakan, dan peraturan-peraturannya, istilahnya disebut dengan budaya organisasi. Oleh sebab itu dari faktor-faktor tersebut akan dipilih faktor budaya organisasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan dalam penelitian ini. Pemilihan tersebut berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Matheos (2017) bahwa salah satu faktor determinan yang mempengaruhi kebahagiaan kerja seorang karyawan adalah budaya organisasi. Selain itu dari hasil wawancara didapatkan pernyataan dari subjek bahwa sebelumnya subjek mengikuti kegiatan

di luar seperti kegiatan keagamaan, berkumpul dengan teman dan aktivitas yang menyenangkan lainnya tetapi banyaknya pekerjaan menyebabkan berkurangnya waktu luang yang dimiliki. Selain itu subjek mengaku ketika ditugaskan untuk melakukan suatu pekerjaan cenderung mencari alasan agar bisa menolaknya.

Menurut Fey dan Denison (2003) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, praktek-praktek manajemen dan perilaku yang membantu memperkuat prinsip dasar. Menurut Kaswan (2018) budaya organisasi merupakan sejumlah asumsi, kepercayaan, nilai bersama yang mempengaruhi persepsi, pemikiran, perasaan, dan tindakan para anggotanya. Adapun dimensi budaya organisasi menurut Fey dan Denison (2003) adalah keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptasi (*adaptability*) dan misi (*mission*). Budaya organisasi dicirikan dengan memiliki fokus internal dan fokus eksternal yang kuat, fokus internal dicirikan oleh adanya konsistensi dan keterlibatan, sedangkan fokus eksternal dicirikan dengan adanya kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan dan misi yang jelas. Budaya organisasi memiliki konsep yang sama dengan budaya perusahaan. Membangun budaya perusahaan yang khas merupakan salah satu strategi menciptakan kebahagiaan kerja pada karyawan yang perlu diperhatikan oleh para manajer, perusahaan harus mempromosikan budaya kerja yang kuat di mana pimpinan dan rekan kerja memiliki hubungan kerja yang kuat serta adanya budaya saling menghargai dan menghormati antara bagian di perusahaan (Jones, 2010).

Menurut Pryce dan Jones (2010) individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif di setiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul apabila individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan. Tetapi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan akan menjadi beban bagi anggota organisasi jika nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi itu. Perusahaan berharap agar karyawan baru dapat menerima budaya organisasi (Robins, 2006). Penelitian Munizu (2010) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu atau karyawan mengakibatkan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Matheos (2017) menyatakan bahwa kebahagiaan merupakan hal yang penting dan semestinya ada dalam diri setiap orang, tidak terkecuali pada karyawan, tetapi beban tugas yang banyak dapat menyebabkan seseorang menjadi stres sehingga akan mengurangi tingkat kebahagiaannya. Seorang karyawan yang mengalami stres akan sulit menerima budaya yang ada dalam organisasinya, karena secara alami budaya sukar dipahami, tidak terwujud, dan implisit. Semua organisasi mengembangkan seperangkat inti asumsi, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja (Robbins, 2006).

Menurut Lyubomirsky, dkk. (2005) orang yang bahagia dapat segera merespon kondisi apapun lebih positif dan harmonis, memiliki level stres yang rendah dan sistem kekebalan tubuh yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang tidak bahagia. Yuwono (dalam Nandini, 2016) mengatakan salah satu penyebab utama stres dan ketidakbahagiaan karyawan adalah lingkungan yang tidak menyenangkan di tempat kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan berkaitan erat dengan budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai pembentuk karyawan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi serta pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah (Schein, dalam Marliani, 2015). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Robins (2006) yaitu perusahaan berharap agar karyawan baru dapat menerima budaya organisasi dan budaya yang kuat akan menekan para karyawan agar menyesuaikan diri dan membatasi rentang nilai dan gaya yang dapat diterima.

Peneliti belum menemukan penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan yang sudah menikah, tetapi ada penelitian sebelumnya yang serupa, yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Happiness At Work* yang dilakukan Ginting (2015). Hasil yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *happiness at work*, semakin positif budaya organisasi maka semakin tinggi *happiness at work* dan sebaliknya, semakin negatif budaya organisasi semakin rendah *happiness at work*. Kemudian hasil penelitian Mujamiasih, Rahmawati dan Haryadi (2013) yang menyatakan bahwa budaya

adalah aspek penting yang mempengaruhi banyak hal termasuk kekuatan karakter individu ataupun dalam pencapaian kebahagiaan seseorang. Artinya bahwa budaya berpengaruh dalam pencapaian suatu kebahagiaan atau *subjective well-being* setiap orang.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan atau pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan yang sudah menikah?

B. Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan yang sudah menikah.

Adapun manfaat dari penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi psikologi industri organisasi dan psikologi positif serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kebahagiaan pada karyawan yang sudah menikah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Diharapkan dari hasil penelitian ini menambah pengetahuan bagi karyawan yang sudah menikah agar subjek dapat menyesuaikan diri

dengan budaya organisasi tempat subjek bekerja sehingga tingkat kebahagiaan subjek tinggi.

b. Bagi Organisasi

Diharapkan dari penelitian ini berguna bagi pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kebahagiaan karyawan yang berkaitan dengan budaya yang ada dalam organisasi.